

Mfv.II.10.227/2014/4.szám

A Kúria a Dobrossy és Társai Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Dobrossy István ügyvéd) által képviselt felperesnek a dr. Németh Árpád ügyvéd által képviselt alperes ellen felmentés jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményeinek alkalmazása iránt a Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon 1.M.501/2012. szám alatt megindított és másodfokon a Debreceni Törvényszék 2.Mf.21.343/2013/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Debreceni Törvényszék 2.Mf.21.343/2013/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 20.000 (húszezer) forint és 5400 (ötezer-négyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s

A felperes 1988 óta állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel, ahol több mint 20 éven keresztül élelmezésvezető munkakört látott el.

2010. szeptember 1. napjától az alperesi gondozási központ konyhája és az ... Általános Iskola ... Tagintézmény konyhája összevonásra került, és ténylegesen 2011 áprilisától mindkét, egyébként különálló intézmény élelmezését a felperesnek kellett vezetnie.

A 2011. február 1. és 2011. február 14. közötti időszakban az alperesi intézménynél M. Község jegyzője megbízásából a S. Kft. belső ellenőrzést tartott, az ellenőrzött időszak a 2010. teljes év volt. A 2011. február 9-én kelt ellenőrzési jelentés - egyebek

mellett - az élelmezési tevékenységgel összefüggésben szabálytalanságokat tárt fel, és az étkeztetés rendjére vonatkozóan iránymutatásokat is adott. A februári vizsgálat alatt az alperes akkori törvényes képviselője, V. J.-né nem volt jelen, azonban a 2011. február 21-én kelt levelében részletesen kifejtette az ellenőrzési jelentéssel kapcsolatos álláspontját J. P. jegyzőnek. A felperes a februári ellenőrzés során jelen volt, azonban az ellenőrzési jelentés tartalmát a munkáltató vele ekkor nem közölte.

2011. április 1. napjától az alperes vezetője K. S. lett. A S. Kft. 2011. április 21. és 2011. április 28. között ismételt helyszíni ellenőrzést tartott az alperesnél, ekkor a célvizsgálat tárgya kifejezetten az önkormányzat éttermeinek vizsgálata volt, az ellenőrzés a 2011. év első negyedévére irányult. Az ellenőrzést követően 2011. május 26-án elkészült jelentést a S. Kft. az önkormányzatnak megküldte. A felperes a 2011. áprilisi ellenőrzés során jelen volt, a vizsgálatról készült jelentést vele a munkáltató 2011. augusztus 18-án, a felperes keresőképtelensége ideje alatt közölte, és felhívta a felperest, hogy arra öt napon belül tegyen észrevételt. A felperes válaszlevelében arra hivatkozott, hogy egészségi állapota miatt táppénzen van, erre figyelemmel öt napon belül nem tudja részletesen kifejteni álláspontját, mivel nincs munkavégzésre alkalmas állapotban.

A felperes 2011. június 30-tól 2012. július 19-ig volt keresőképtelen állományban. A táppénz lejártát megelőzően a 2012. július 16-án kelt, a munkáltatóhoz 2012. július 17-én érkezett levelében azt kérte, hogy részére az alperes a 2011. évi, illetve a 2012. évi arányosan járó szabadságát adja ki 2012. július 20-tól, miután munkát végezni még nem tud. Bár a táppénzes állomány 2012. július 19-én lejárt, 2012. július 20-án a felperes nem jelentkezett munkavégzésre. Aznap találkozott az alperes intézményvezetőjével, aki felhívta őt, hogy 2012. július 23-án, hétfőn, álljon munkába.

Miután a felperes július 23-án sem jelent meg munkavégzésre, az alperes az e napon meghozott és a felperessel 2012. július 27-én közölt intézkedésével a felperes közalkalmazotti jogviszonyát 2012. augusztus 21. napjával felmentéssel megszüntette arra hivatkozással, hogy a felperes az élelmezésvezetői munkakör ellátására alkalmatlan.

A felmentés indokolása hivatkozott a 2011. februári ellenőrzésen, valamint a 2011. áprilisi ellenőrzésen feltárt szabálytalanságokra, és utalt arra is, hogy az áprilisi jelentésben a felperes már nem csupán „rossz”, hanem „munkájának ellátására alkalmatlan” minősítést kapott, és a belső ellenőri jelentésben foglaltak ismeretében a munkáltatói jogkör gyakorlója számára is egyértelművé vált, hogy a felperes a munkája elvégzésére alkalmatlan.

A felmentés indokolása arra is kitért, hogy a felperes 2012. július

19-én lejáró táppénzével összefüggésben valóban kért szabadságot, azonban abban nem jelölte meg sem a szabadság kezdetének időpontját, sem időtartamát, és 2012. július 20. napján nem jelent meg a munkahelyén munkavégzés céljából. A felmentés okaként az intézkedés a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 30. § (1) bekezdésének c) pontját jelölte meg.

A felperes keresetében a felmentés jogellenességének megállapítása mellett - annak jogkövetkezményeként - 12 havi távolléti díjának megfelelő elmaradt jövedelme kártérítésként történő megfizetésére kérte kötelezni az alperest, továbbá a 8 havi átlagkeresetének megfelelő végkielégítésre is igényt tartott.

Az alperes ellenkérelme a felperes keresetének elutasítására irányult.

A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az 1.M.501/2012/20. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes 2012. július 23. napján meghozott 76-1/2012. ügyiratszámú, a felperes közalkalmazotti jogviszonyát megszüntető felmentés jogellenes. Kötelezte az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek elmaradt jövedelem címén járó 12 havi távolléti díjának megfelelő 1.303.500 forint kártérítést, valamint 8 havi távolléti díjának megfelelő 869.000 forint végkielégítést, ezen felül 158.750 forint - az általános forgalmi adót is tartalmazó - perköltséget.

A felmentés jogszerűségének vizsgálatakor az elsőfokú bíróság abból indult ki, hogy a Kjt. 30. § (1) bekezdésének c) pontja értelmében felmentéssel akkor szüntethető meg a közalkalmazotti jogviszony, amennyiben a közalkalmazott a munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált, vagy munkáját nem végzi megfelelően. Utalt arra is, hogy a Kjt. 30. § (3) bekezdése szerint, ha az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott alkalmatlanság a közalkalmazott munkavégzésével vagy magatartásával függ össze, a felmentés előtt lehetőséget kell adni számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el. Ezen felül felhívta a Kjt. 40. § (2) bekezdését is, mely szerint a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva minősítheti a közalkalmazottat. Mivel a minősítés a közalkalmazott munkaköri feladatai ellátásának átfogó értékelésére szolgál, a szakmai alkalmatlanságra alapított felmentés előtt célszerű ezen minősítést elvégezni. Mindezen szabályokat összességében értékelve megállapította, hogy a törvény kötelező minősítést ugyan nem ír elő, azonban a Kjt. 2. §-ának (3) bekezdése értelmében a közalkalmazotti jogviszonyra is irányadó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (1) és (2) bekezdésében megkövetelt együttműködési kötelezettség, valamint jóhiszeműség és tisztesség elvének az az eljárás felelt volna meg, ha a munkáltató minősíti az élelmezésvezetői munkakör ellátására

való alkalmasságát a felperesnek. Az alperes azonban ezt nem tette meg, de ezen felül a felperest el is zárta a védekezés lehetőségétől azáltal, hogy nem megfelelően tett eleget a Kjt. 30. § (3) bekezdésében rögzített kötelezettségének.

A tanúvallomások alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes munkavégzésével összefüggésben korábban semmilyen probléma nem merült fel, a munkáltató csupán egyetlen alkalommal, a 2011. augusztus 18-án kézbesített levelében tájékoztatta a felperest a hiányosságokról, ezen egy esetben történt jelzés pedig a tartós alkalmatlanságra alapított felmentés jogszerű indoka nem lehet. Az elsőfokú bíróság emellett úgy értékelte, hogy a felmentés indoka alkalmatlanság volt, így alappal nem hivatkozhat arra, hogy a felperes 2012. július 20-án munkavégzési kötelezettségének nem tett eleget, a felmentési indokok a perben már nem bővíthetők.

Mindezekre figyelemmel az elsőfokú bíróság a felmentés jogellenességét állapította meg, és az Mt. 82. §-ának (1)-(3) bekezdéseit alkalmazva az alperest 12 havi távolléti díj kártérítésként történő megfizetésére, valamint a Kjt. 37. § (1) bekezdésének a) pontja és (6) bekezdése alapján 8 havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés megfizetésére kötelezte.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Debreceni Törvényszék a 2.Mf.21.343/2013/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A másodfokú bíróság indokolásában kiemelte, hogy a közalkalmazott tartós alkalmatlansága alapulhat szakmai (képeségbeli, képzettségbeli) okokon, azonban az alkalmatlanság csak akkor állapítható meg, ha az annak alapjául megjelölt és bizonyított konkrét tényekből okszerűen következik, hogy a közalkalmazott munkaköre ellátására tartósan nem alkalmas. A nem megfelelő munkavégzés az esetben állapítható meg, ha a közalkalmazott által a munkavégzés során tanúsított vétkes kötelezettségszegések összességéből erre lehet következtetni. A felperes több mint 20 éve állt jogviszonyban az alperessel, illetve annak jogelődjeivel, ezen időszak alatt sem a munkáltatói jogkör gyakorlója, sem a fenntartó szerv negatív megállapításokat munkájával kapcsolatban nem tett. A 2011. februári ellenőrzést követően feltárt hiányosságokat, valamint intézkedési tervet a felperessel nem közölték, a pontosabb, szakszerűbb munkavégzéshez a munkafeltételeket, így a nyilvántartó programot és az informatikai hátteret megfelelő minőségben az alperes nem biztosította, a felperest a feltárt hibákról pedig csak a 2011. augusztusában, a keresőképtelenségének ideje alatt tájékoztatta. Ezen tények alapján a felperes szakmai és tartós alkalmatlansága, nem megfelelő munkavégzése nem állapítható meg, ezért a törvényszék álláspontja is az volt, hogy az alperes felmentése jogellenes.

Osztotta ugyanakkor a másodfokú bíróság a fellebbező alperes

álláspontját abban a tekintetben, hogy az alperesi felmentés a 2012. július 20-án a munkahelyen való meg nem jelenést is a felperes terhére róttta, így a felmentés okait utóbb, a peres eljárás alatt nem bővítette. Erre figyelemmel az elsőfokú bíróság ítéletének indokolását ebben a részben mellőzte. Ugyanakkor rávilágított arra, hogy a felperes a 2012. július 16-án az alpereshez írt levelében konkrétan megjelölte, hogy mely napig tartózkodik táppénzen, és ezt követően kérte szabadsága kiadását. A 2012. július 17-én az alperes által átvett levélre válasz nem érkezett, mely válaszában az együttműködési kötelezettség körében az alperest terhelte volna, így a felperes alappal bízott abban, hogy a szabadság igénybevételét a munkáltató engedélyezte számára.

A jogerős ítélettel szemben az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben elsődlegesen azt kérte, hogy a Kúria a Debreceni Törvényszék jogerős ítéletét a Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság elsőfokú határozatára is kiterjedően teljes egészében helyezze hatályon kívül és a felperes keresetét utasítsa el. Másodlagos felülvizsgálati kérelme arra irányult, hogy ennek hiányában a Debreceni Törvényszék ítéletét a Kúria teljes egészében helyezze hatályon kívül és utasítsa a bíróságokat új eljárás lefolytatására, új határozat meghozatalára. Emellett az alperes az eljárással felmerült valamennyi perköltség megfizetésére igényt tartott.

A felülvizsgálati kérelem a tartós szakmai alkalmatlanság körében kifejtett jogerős döntéssel szemben - „az ismétlés elkerülése érdekében” - csupán utalt arra, hogy kéri a felülvizsgálati kérelem részeként is előterjesztettnek tekinteni az alperesi fellebbezésnek a tartós szakmai alkalmatlanság tekintetében kifejtett tartalmát, azonban ezzel összefüggésben konkrét jogsértést nem határozott meg.

Az alperesi hivatkozás szerint a munkahelyen való megjelenési kötelezettség megsértése okán fennálló nem megfelelő munkavégzésre alapított felmentési ok tekintetében a jogerős ítélet megállapítása egyrészt téves jogértelmezésen alapul, másrészt e tekintetben a tényállás nem került feltárássra. Ezen felmentési indok tekintetében a másodfokú bíróság nem vett fel új bizonyítást, hanem az elsőfokú bíróság e vonatkozásban hiányos bizonyítási anyagára hagyatkozva vonta le megalapozatlan következtetését. A másodfokú bíróságnak a nem megfelelő munkavégzésre alapított ítéleti tényállás megállapításához nem állt rendelkezésére olyan bizonyítási anyag, amely alapján megalapozott ítéleti tényállást állapíthatott volna meg, így a Pp. 252. § (3) bekezdés alkalmazásának lett volna helye. Miután erre nem került sor, az alperes szerint a másodfokú bíróság az ügy érdemi elbírálására lényegesen kiható eljárási szabályt is sértett, és nem tett eleget a Pp. 206. § (1) bekezdésében szabályozott kötelezettségének.

A szabadság kiadásával kapcsolatos jogerős ítéleti álláspontot az alperes azért sérelmezte, mert a másodfokú bíróság nem vette figyelembe a korábban hatályban volt 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 134. § (1)-(2) bekezdésének rendelkezéseit. A bíróságok által felhívott együttműködési kötelezettséget is figyelembe véve a felperes részéről minimálisan elvárható magatartás lett volna, hogy a hosszú táppénzes állományát követően személyesen vegye fel a kapcsolatot a munkáltatóval a kérelem tárgyában, ehelyett azonban a felperes mindössze egy levélben kérte a 2011. és 2012. évben kiadható összes szabadságának a kiadását. A felperes részéről elvárható lett volna, hogy - miután egy-két percre lakik az intézménytől - személyesen, vagy legalább telefonon érdeklődjön arról, hogy postai küldeménye megérkezett-e egyáltalán az alpereshez, és eljutott-e az intézményvezetőhöz. Az alperes szerint nem lehet együttműködő magatartásnak tekinteni azt sem, hogy a felperes mindössze három nappal az általa régóta várható munkába állása előtt közölte az intézményvezetővel a szabadságkiadás iránti kérelmét. Hangsúlyozta, hogy a felperes, mint vezető beosztásban lévő munkavállaló az előzetes munkáltatói engedély nélkül több alkalommal nem jelent meg, ezzel pedig súlyosan megszegte a munkavégzési kötelezettségre vonatkozó törvényi előírást.

Az alperes azt is sérelmezte, hogy értékelés nélkül maradtak az alperes intézményvezetője által előadottak, mely szerint személyesen akarta felkeresni a felperest az otthonában, miután július 20-án a munkahelyén nem jelent meg, azonban menet közben éppen összetalálkozott vele a helyi buszmegállóban, és ekkor nyomatékosan felszólította a következő munkanapon történő személyes megjelenésre. A felperes azonban ennek sem tett eleget, és a munkáltató ezt követően intézkedett a jogviszony megszüntetéséről.

Az alperes továbbra is kifogásolta, hogy a bíróságok Sz. J. és J. P. tanúként történő meghallgatását mellőzték, hiszen álláspontja szerint a 2012. július 20-i személyes találkozást illetően szükséges lett volna ezen tanúk meghallgatása a tényállás teljes körű tisztázása érdekében.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában történő fenntartására irányult azzal, hogy a felülvizsgálati eljárás költségeiben is kérte marasztalni az alperest.

A felperes szerint az alperes megalapozatlanul hivatkozik a tényállás nem kellő felderítésére, hiszen az alperes által indítványozott tanúktól valóban nem volt várható az ügy eldöntését befolyásoló nyilatkozat. Alaptalanul hivatkozik az alperes az együttműködési kötelezettség részéről történő elmulasztására is, hiszen éppen az alperes volt az, aki a szabadságkiadással kapcsolatos levelét válaszra sem méltatta.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A peres felek között közalkalmazotti jogviszony állt fenn, melynek felmentéssel történő megszüntetésére jogszerűen csupán a Kjt.-ben meghatározott esetekben kerülhetett sor, mivel a Kjt. 30. § (1) bekezdése okhoz kötött és szigorúan szabályozott felmentési indokolást ír elő.

A Kjt. 30. § (1) bekezdésének c) pontja szerint a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált, vagy munkáját nem végzi megfelelően.

A következetes bírói gyakorlat szerint tartós alkalmatlanságról akkor van szó, ha a közalkalmazott nem képes a feladatait az átlagos színvonalon, megfelelő minőségben, illetve mennyiségben teljesíteni, vagy, ha a munkaköre által megkövetelt szakmai ismeretekkel nem vagy csak hiányosan rendelkezik, és nem képes azokat elsajátítani, illetve megfelelően alkalmazni (Mfv.II.10.552/2013/4.). Az alkalmatlanságot olyan bizonyított, konkrét tények alapján lehet megállapítani, amelyekből okszerűen lehet arra következtetni, hogy a közalkalmazott a munkakörét nem képes ellátni (Mfv.I.10.406/1993., Mfv.I.10.361/1997.).

A perbeli esetben a felmentés indokolása a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontjára hivatkozott, és emellett a felperes munkájában jelentkező alapvető szakmai hiányosságokra és arra utalt, hogy a felperes alkalmatlan feladata ellátására. Ezzel összefüggésben az eljárás bíróságok a szakmai tartós alkalmatlanság bizonyítottságának hiánya miatt a felmentés jogellenességét állapították meg. A felülvizsgálati kérelem ugyan utalt arra, hogy az e körben kifejtett ítéleti megállapításokkal nem ért egyet, azonban konkrét jogszabálysértést és a megsértett jogszabályhelyet a Pp. 272. § (2) bekezdésében előírtak szerint nem jelölt meg. A felülvizsgálati eljárás önálló és rendkívüli jogorvoslati jellegére tekintettel a felülvizsgálati kérelemben konkrétan meg kell jelölni a jogszabálysértést és azt, hogy a fél milyen indokkal vitatja a jogerős ítéletet, ezért a fél korábbi beadványaira történt hivatkozást a Kúria a jogerős ítélet felülbírálata során nem veheti figyelembe (Pp. 272. § (2) bekezdés, BH 1995. 99.). Erre figyelemmel a Kúria a tartós szakmai alkalmatlansággal összefüggő felmentési indokot nem vizsgálta.

A Kúria a felülvizsgálati eljárásában a felülvizsgálati kérelemben kifejtettek alapján azt vizsgálta, hogy a felperes munkahelyén történő meg nem jelenése egymagában alapot szolgáltatathatott-e a nem

megfelelő munkavégzésre hivatkozással való felmentéséhez.

Nem bizonyít tartós alkalmatlanságot a munkahelyről történő egyetlen hiányzás, és a perbeli adatok alapján nem eredményezheti a nem megfelelő munkavégzés megállapítását sem. Az eljárás bíróságok helyesen mutattak rá, hogy a felperes több mint húsz éven keresztül végezte úgy munkáját az adott munkakörben, hogy azzal kapcsolatban kifogás a munkáltató részéről nem merült fel, adat arra nem volt, hogy a megjelenési kötelezettségét a felperes korábban sértette volna. Ehhez képest az, hogy a folyamatosan, több mint egy évig fennálló keresőképtelen állapotát követően egyetlen napon nem jelent meg a munkáltatónál, nem ad alapot a nem megfelelő munkavégzés megállapításához. Erre tekintettel nincs ügydöntő jelentősége annak, hogy a felperes a szabadsága kiadását mikor és milyen formában kezdeményezte, és annak sincs jelentősége, hogy a felperes a felmentésben megjelölt egyetlen napon milyen okból nem jelent meg a munkahelyén. Ezért az indítványozott tanúk meghallgatásának mellőzését is alaptalanul sérelmezte az alperes.

A felülvizsgálati kérelem alaptalanul hivatkozott arra is, hogy a meg nem jelenéssel kapcsolatban a felmentés összefoglaló indokolást tartalmazott, mert a felmentés indokolása csupán arra utalt, hogy a felperes szabadságát nem lehetett számára kiadni, és ezt követően pedig egyedül a 2012. július 20-án történő meg nem jelentést róta a felperes terhére.

Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet jogszabálysértés hiányában a Pp. 275.§ (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A felülvizsgálati eljárásban pervesztes alperest kötelezte a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján a felperes felülvizsgálati eljárásban felmerült költsége megfizetésére.

A felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli, figyelemmel arra, hogy az alperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja értelmében teljes személyes illetékmentesség illette meg.

Budapest, 2014. október 29.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Bérces Nóra s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

kúriai tisztviselő