

A Kúria a dr. Krasznai István ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Bendzsel-Varga Katalin ügyvéd által képviselt alperes ellen közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 35.M.5520/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 51.Mf.632.786/2013/6. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2014. október 1. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 51.Mf.632.786/2013/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint és 5.400 (ötezer-négyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes a keresetében egyebek mellett közalkalmazotti jogviszonya megszüntetése jogellenességének megállapítását és az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 35.M.5520/2010/64. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest perköltség viselésére kötelezte. Rögzítette, hogy az eljárási illetéket az állam viseli.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a peres felek között 2010. április 1-jén közalkalmazotti jogviszony jött létre határozatlan időtartamra jogi és igazgatási ügyintéző munkakörre. A munkáltatói jogkör gyakorlója 2010. július 6-áig K.M. igazgató volt, ezt követően a feladatot M.Á. vette át. A felperes 2010. augusztus 5-étől augusztus 27-éig keresőképtelen állományban volt.

A felperes közalkalmazotti jogviszonyát az alperes 2010. október 25-én kelt és közölt felmentéssel 2010. november 25. napjával szüntette meg. Ennek indokolása szerint a munkaidő kezdetét és végét jelentő időpontokat sorozatosan nem tartotta be, valamint a felettesével és a munkatársaival rendszeresen együttműködési kötelezettséget sértő magatartást tanúsított.

Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint az alperes a felmentés okát egyértelműen és világosan megjelölte utalva a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontjában rögzítettekre. M.Á., P.E. egyértelmű, határozott nyilatkozatot tettek a felperes általi munkaidő betartásának elmulasztásáról, illetve a felperes együttműködési kötelezettséget sértő magatartásáról.

A jogszabály a munkáltató számára nem teszi kötelezővé a kifogásokkal szembeni védekezés lehetőségének biztosítását, ha az tőle nem várható el, egyébként pedig az ítélkezési gyakorlat

szerint ezen munkáltatói eljárás a felmentést nem teszi jogellenessé.

A becsatolt jelenléti ívek szolgáltak az alperesnél a munkaidő nyilvántartására, azonban azok csak napokat rögzítenek, abból a konkrét munkavégzés időtartamára nem lehetett következtetni. A beléptető kapuk elektronikus nyilvántartása sem igazolja a tényleges munkavégzés időtartamát, hiszen a felperes maga is akként nyilatkozott, hogy nem működött a kapu, illetőleg nem biztos hogy minden esetben lehúzták a kártyájukat. Erre figyelemmel a bíróság a túlmunka iránti igényt a rendelkezésre álló perbeli adatok alapján nem találta megállapíthatónak. Az, hogy az alperes a kinevezés szerinti heti 40 órára járó munkabért megfizette, önmagában nem igazolja, hogy ezen munkavégzésnek a felperes eleget tett.

A bíróság nem találta bizonyítottnak, hogy az alperes a felmentéshez való jogát rendeltetésellenesen gyakorolta volna. A felmentést követő, felperes által állított esetleges alperesi rosszhiszemű magatartás a felmentés jogszerűségét nem érinti.

A bíróság megállapította, hogy a felperessel a munkavégzés során az együttműködés nehézkes, feszültséggel teli volt, amely hátráltatta a vele való kapcsolattartást, a hatékony munkavégzést, ezen hozzáállására, magatartására, és a munkaidő betartásának a pontosságára is igazoltan többször figyelmeztették, amelyen nem változtatott. Így az alperes jogszerűen intézkedett a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetéséről.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 51.Mf.632.786/2013/6. számú ítéletével az elsőfokú ítélet nem fellebbezett részét nem érintette, a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére vonatkozó ítéleti rendelkezést helybenhagyta, és a felperest perköltség fizetésére kötelezte.

A másodfokú bíróság ítélete szerint a munkáltató felmondásában a felmondási okokat konkrétan megjelölte, azaz meghatározta azokat a tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a felmentő intézkedését alapította. Az, hogy a munkavállaló sorozatosan nem tartotta be a munkaidő kezdetére és végére vonatkozó időpontokat, annak konkrét részletezése nélkül is világossá tette az indokolást. A munkáltatói döntés megfelelő volt tekintetben is, hogy a felperes munkakapcsolata a munkatársakkal megromlott, és együttműködési kötelezettséget sértő magatartást tanúsított velük szemben.

A munkáltatónál vezetett jelenléti ívek nem szolgáltak a munkaidő nyilvántartására, mivel azok napokat rögzítettek, órákat nem, ezért abból a munkavégzés kezdő- és végső időpontja nem volt megállapítható. Ugyanakkor az alperes és a felperes is becsatolta a perben az elektronikus belépőkártya alapján készített nyilvántartást. A felperes ezzel kapcsolatban az alperes adatait cáfoló bizonyítást nem terjesztett elő, maga is erre alapozva állította a rendszeres túlmunkavégzést. A beléptető kapu elektronikus nyilvántartása alapján azonban az volt megállapítható, hogy a felperes legtöbbször nem érkezett meg az engedélyezett későbbi időpontban sem, illetve nem a munkahelyén töltötte az

idejét. Mindezt igazolják az alperes által csatolt és a felperes által a rendkívüli munkavégzés alátámasztásaként elfogadott nyilvántartások.

M.Á. igazgató 2010. szeptember 6-án kifejezetten felhívta a felperes figyelmét a munkaidő előírás szerinti betartására, és arra, miszerint a munkája jellegénél fogva szükséges, hogy munkaidőben a munkahelyén tartózkodjon az egyeztetések és az együttműködés céljából. 2010. október 13-án az igazgató a felhívást megismételte.

A felperes a túlóra elszámolással kapcsolatban a belépőkártya használatát terjesztette elő bizonyítékként, azaz saját maga is elfogadta az abban rögzített be- és kilépési időpontokat. A túlóra kimutatásánál azonban - amely már nem képezte a fellebbezés tárgyát - a felperes csak a munkaidő végét jelölte meg, illetve hogy mikor távozott a munkahelyéről, de a munkaidő kezdetére vonatkozó nyilvántartási adatokat figyelmen kívül hagyta.

A felperes tévesen értelmezte az együttműködési kötelezettséget, azt a felettes vezetővel történő szakmai együttműködésre leszűkítve. A másodfokú bíróság nem fogadta el azt a felperesi álláspontot, amely szerint csak a közvetlen vezetővel kellett kapcsolatban állnia, és csak vele kellett együttműködnie. A felperes folyamatos konfliktushelyzetet teremtett többek között azzal, hogy a felettes kéréseinek, utasításainak nem tett eleget, valamint a munkaidő fogalmának és a munkahelyen tanúsítandó magatartásának a sajátos értelmezésére visszavezethetően a munkájára vonatkozó felhívásokat személye elleni támadásnak, zaklatásnak tekintette. Az alperes igazgatójának több munkavállaló is jelezte, hogy a felperes viselkedése nem mindig helyén való, beosztásához méltatlan, valamint az együttműködési kötelezettséget sértő magatartása a munkahelyen feszültséget okoz.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint az együttműködési kötelezettségnek a felperes részéről történt megsértése az első felmentési okból is következik. Amennyiben a jogtanácsos munkakört ellátó munkavállaló - akinek az alapvető feladata az alperesi társaság jogi tevékenységében való közreműködés - nem a munkaidőben, hanem a legváratlanabb napszakban, időnként a késő esti órákban jelenik meg, vagy az éjszakai órákban tartózkodik a munkahelyén, nyilvánvalóan nem tud együttműködni sem az igazgatóval, sem a többi vezetővel, illetve a munkatársakkal, akik a szabályoknak megfelelően munkaidőben végezték a tevékenységüket. Az együttműködési kötelezettség további megsértése pedig a felperes munkatársakkal szemben tanúsított nem megfelelő magatartásából is következik. Mindezekre tekintettel a felmentés második indoka szintén valós volt, így a munkáltató intézkedése megfelelt a jogszabályoknak.

A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet „megváltoztatására”, és az alperes kereset szerinti marasztalására irányult perköltség viselésre kötelezése mellett.

A felperes 2010. augusztus 5-étől 27-éig kórházi kezelésen vett

részt, majd ezt követően került megállapításra, hogy további 6 héten át hétfőn, szerdán és pénteken reggel 8-9 óráig gyógytorna végzése szükséges. Az ennek megfelelő munkaidő „eltoláshoz” az alperesi igazgató hozzájárult, és kölcsönös megállapodás született arról, hogy a felperes 2010. augusztus 30-ától hétfőn és szerdán 9.20 órától 17.50 óráig, kedden és csütörtökön 8 órától 16.30 óráig, valamint pénteken 9.20 órától 15.20 óráig végzi a munkát. Az ezzel ellentétes másodfokú ítéleti okfejtés téves.

A felülvizsgálati érvelés szerint a felmentés oka kizárólag a Kjt. 30. § (1) bekezdésében foglalt okok közül valamelyik lehet, és annak egyrészt a jóhiszeműség miatt, másrészt az MK.95. számú döntés alapján, harmadrészt annak érdekében, hogy arra a felmentést átvevő fél a felmentés időpontjában reagálni tudjon, már a felmentési dokumentumban egyértelműen és kétséget kizáróan szerepelnie kell.

A felperes mind az elsőfokú-, mind a másodfokú eljárás során előadta, hogy a felmentést megelőzően az alperes nem biztosított számára lehetőséget az ellene felhozott kifogások elleni védekezésre, és ennek ellenkezője az eljárás során nem került bizonyításra.

A 2010. júliusában történő igazgatóváltást követően az új igazgató a cég működésével kapcsolatban a korábbi igazgatóval nem egyeztetett, semmilyen ismerettel nem rendelkezett, a felmentés átadásának napjáig a cég működésére irányadó alapvető dokumentumokat sem tekintette meg, amelyet a 2010. október 25-ei vezetői értekezleten is megerősített. A felperesnek mint jogi és igazgatási ügyintézőnek nagymértékű többletmunkája keletkezett, a megnövekedett feladatok miatt folyamatosan és napi szinten túlóráznia kellett, a munkahelyet este 8, 9, 10 órakor hagyta el.

Azzal, hogy a munkabér jegyzék minden hónap végén kiállításra, az igazgató és a gazdasági igazgató által aláírásra, a felperes részére átadásra, majd ez alapján az illetmény megfizetésre került, az igazgató és a gazdasági igazgató maga igazolta, hogy a felperes az előírt munkaórát teljesítette.

A beléptetőkártya állandó használatára nem volt szükség, az bizonyítékként nem értékelhető. Abban az esetben ha valaki a kártyát használta, a kapu kb. 1 percre nyitva állt, így azon a reggeli érkezéskor akár 3-4 ember is áthaladhatott, a saját kártyáját bárki bárkinek kölcsönadhatta, valamint a saját kártyájával az épületbe bárki bárkit beengedhetett. Ezen túlmenően a főbejárat kapu szeptember elejétől rossz volt, az folyamatosan nyitva állt, így a kártya használatára sem volt szükség.

Minden szervezeti egység, és minden közalkalmazott közvetlenül csak egy vezetővel állt függelmi kapcsolatban. Csak tőle fogadhatott el utasítást, és minden vezető csak a beosztott közalkalmazottat utasíthatta, illetve minden közalkalmazott csak a közvetlen felettes vezetője útján kerülhetett magasabb beosztású vezetővel hivatalos kapcsolatba. A szolgálati út megtartása érdekében minden vezető köteles volt gondoskodni arról, hogy beosztottjai kellő

időben tudomást szerezzenek a helyettesítésről, illetve arról, hogy kitől fogadhatnak el utasítást.

Az új igazgató kinevezését követően a felperes azonnal megkereste őt és tájékoztatta az általa végzett feladatkörökről, átadta neki a munkaköri leírását, és közölte, hogy szervezetiileg kifejezetten hozzá tartozik. Az új igazgató azonban a felettesi pozíciót gyakorlatilag nem volt hajlandó ellátni a felperes irányában, nem akart vele személyesen találkozni, ezen felül a közalkalmazotti viszonyrendszert, az SzMSz rendelkezését folyamatosan áthágva arra kényszerítette, hogy más osztályok irányába dolgozzon, ezen munkákat azonban a felperes többszöri kérésére sem igazolta vissza. A munkáltatói jogkör gyakorlója a feladatokat nem osztotta ki, valamint az elvégzett munkákat több alkalommal nem igazolta vissza. Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul állította, hogy a felmentése indokolása nem volt egyértelmű. Az alperes intézkedésében utalt a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontjában foglaltakra mint azon jogszabályra, amelyre a felmentést alapította. Ezen túlmenően azonban határozatának indokolása két pontban részletezve egyértelműen nevesítette azon indokokat, amelyek miatt a jogviszony megszüntetése vált szükségessé. Eszerint a felperes a munkaidő kezdetére és végére vonatkozó időpontokat a munkáltató szóbeli és írásbeli figyelmeztetése ellenére folyamatosan megszegte, a munkahelyére késve érkezett meg, továbbá a felettesével és a munkatársaival a kapcsolata megromlott, amely összefüggött az együttműködési kötelezettséget sértő magatartásával. A Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontja az „alkalmatlanságot” tartalmazza, a felperes számára a határozat indokolásából azonban egyértelműen kiderült, hogy ez nem az egészségi állapotával, hanem a munkahelyen tanúsított magatartásával hozható összefüggésbe.

Az eljáró bíróságok helytállóan fejtették ki, hogy a munkáltatónál vezetett jelenléti ívek nem szolgáltak a munkaidő nyilvántartására, mivel azokból a munka kezdése, illetve annak befejezése nem állapítható meg. Az elektronikus belépőkártyát azonban a perben a felperes is becsatolta annak bizonyítására, hogy milyen időtartamban tartózkodott a munkahelyen. A beléptető kártya tanúsága szerint azonban a felperes a munkaidőt nem tekintette magára nézve irányadónak, változó időpontokban jelent meg az alperesnél, és a munkaidő végét sem tartotta be.

A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a belépőkártya adatai nem relevánsak, mivel a nyitott kapun bárki bemehetett, a kártya kölcsönadható volt, illetve saját kártyával bárkit be lehetett engedni az épületbe. A jogvita eldöntése során kizárólag a felperes saját kártyája által rögzített adatok voltak vizsgálhatóak, amelynek adatait a felperes maga sem cáfolta.

A felek között vita volt a felperes részére munkakezdeként engedélyezett időpontot illetően (9 óra vagy 9 óra 20 perc), ennek azonban nem volt kiemelt jelentősége, mivel a közalkalmazott az általa állított időpontot sem tartotta be, gyakran órákkal később érkezett meg a munkahelyére, amely miatt az alperes több ízben figyelmeztette.

Az eljáró bíróságok helytállóan következtettek a felperes együttműködési kötelezettséget sértő magatartására is [1992. évi XXII. tv., (régi Mt.) 103. §].

A másodfokú bíróság ítéletében jogszabálysértés nélkül fejtette ki, hogy a felperes tévesen értelmezte ezen, mindkét felet terhelő, a jogviszonyban kiemelt fontosságú kötelezettséget. A felperesnek nem kizárólag a felettes vezetővel, az igazgatóval kellett együttműködnie, hanem valamennyi munkatársával is. Nem nyert igazolást azon állítás, hogy az igazgató a „felettesi pozíciót” a felperes felett nem volt hajlandó ellátni. Ugyanakkor bizonyításra került, hogy a felperes az utasításokat nem tartotta be, a munkatársaival feszült viszonyt alakított ki, viselkedése miatt többen jelezték panaszukat az igazgatónál. Ezen körülményeket a másodfokú bíróság ítélete részletesen tartalmazta és helytállóan értékelte (51.Mf.632.786/2013/6. számú ítélet 7. oldal).

Ugyancsak helyes e körben azon jogerős ítéleti okfejtés, hogy a jogtanácsos munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott nem tudott eleget tenni az együttműködési kötelezettségének amiatt sem, mivel az általa választott eltérő időpontokban - kizárólag délután, vagy akár éjszaka - tartózkodott a munkahelyén, amikor a vezetővel vagy a munkatársaival nem is találkozhatott, mivel ők az előírás szerinti munkarendben dolgoztak.

A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a védekezés lehetősége biztosításának elmulasztása önmagában az intézkedést nem teszi jogellenessé. Jelen esetben azonban az alperes igazolta, hogy a felperesnek módja volt a kifogásokkal szemben észrevételeinek megtételére, a felmentő iratra maga írta rá, hogy az abban foglaltakkal nem ért egyet.

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

A felperes felülvizsgálati eljárási költséget a Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján köteles viselni, míg a munkavállalói költségkedvezményére figyelemmel a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdése és 14. §-a alapján.

Budapest, 2014. október 1.

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