

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.091/2018/5.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

. Suba Ildikó előadó bíró

. Tánczos Rita bíró

A felperes:

A felperes képviselője: dr. Tündik Henrietta ügyvéd

Ernszt Ügyvédi Iroda

(ügyintéző: dr. Ernszt János ügyvéd,

1244 Budapest, Pf.: 865.)

Az alperes:

Az alperes képviselője:

A per tárgya: közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Fővárosi Törvényszék 6.Mf.680.831/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 14.M.2114/2014/65.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 6.Mf.680.831/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 20.000 (azaz húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak felhívásra 736.690 (azaz hétszázharminchatezer-hatszázkilencven) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2007. november 27-től létesített közalkalmazotti jogviszonyt alperessel patológus főorvosként. Munkavégzésének helye az alperes Patológiai Osztályán volt, a munkáltatói jogkört vele szemben a főigazgató főorvos gyakorolta, közvetlen vezetője az osztályvezető volt. Munkaköri leírása szerint a feladatát képezte a betegek szövettani és citológiai anyagainak értékelése, citológiai mintavétel, diagnózis felállítása, a kórszövettani vizsgálatra érkezett anyagok indítása mikroszkópos vizsgálatra, konzultáció a problémás esetekről, a kórszövettani vélemény legrövidebb időn belüli írásbafoglalása, validálása. Részt kellett vennie az osztály oktatási tevékenységben, aktívan szerepelni a továbbképzéseken és az osztály által szervezett klinikapatológiai konferenciákon.

- [2] A felperes és az osztályvezetője közötti munkakapcsolat 2013 őszétől fokozatosan megromlott, felperes rendszeresen kérte a szóbeli vezetői utasítások írásbafoglalását. 2014 februárjától felperest az osztályvezető passzivitása miatt az osztályértekezleteken történő részvétel alól mentesítette. A felperes több esetben levélben fordult a honvédelmi miniszterhez, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, amelyben munkahelyi vezetőjét negatív minősítésekkel illette.
- [3] A munkáltatói jogkör gyakorlója a kialakult helyzet rendezése érdekében 2014. január 21-én és február 6-án munkaügyi egyeztető megbeszélést tartott, amelyeken a felperes nem jelent meg. Az egyeztető megbeszélések kezdeményezésének közvetlen kiváltó oka az osztályvezető 2014. január 3-án kelt levele volt, amelyben sérelmezte, hogy felperes ezen a napon csak többszöri felszólítást követően volt hajlandó elvégezni a részére kiadott feladatot. Ezt követően az alperes 2014. február 7-én írásbeli figyelmeztetésben részesítette felperest, az egyeztető megbeszélések alapjául szolgáló a Patológiai Osztályvezetője által 2014. január 3-án írt levélben foglaltak miatt. Az írásbeli figyelmeztetés indokolása szerint az osztályvezető beadványában foglaltakat megvizsgálva megállapítható volt, hogy felperes „a munkavégzése során nem tanúsított adott helyzetben általában elvárható, kölcsönösen együttműködő magatartást, viselkedése a munkaköre által megkívánt és elvárt magatartási normákba ütközik”.
- [4] A munkáltatói jogkör gyakorlója a 2014. március 26-án kelt levelében 2014. április 4-re ismételt személyes megjelenésre hívta fel a felperest, mivel közvetlen felettese újabb panaszlevélben jelezte, hogy felperes az együttműködési kötelezettségének továbbra sem tesz eleget. A felperes a 2014. március 31-én kelt levelében arról tájékoztatta a munkáltatói jogkörgyakorlóját, hogy továbbra sem kíván részt venni semmilyen személyes meghallgatáson, ugyanakkor javasolta, hogy a főigazgató „inkább az osztályvezetővel beszélgesse el”.
- [5] Az alperes a 2014. május 20-án kelt és felperessel 2014. május 26-án közölt felmentésével a felperes jogviszonyát a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 30. § (1) bekezdés c) pontja alapján megszüntette. A felmentés indokolása szerint felperessel szemben a munkavégzése során huzamosabb időn át a munkához való hozzáállásából fakadó magatartásbeli problémák merültek fel, mellyel megsértette az együttműködési kötelezettségére vonatkozó előírást, munkavégzése során nem a munkaköréhez elvárt magatartást tanúsította, közvetlen munkahelyi vezetője utasításait megszegte, munkatársaival az elvárt munkakapcsolatot nem tartotta. Az MH Egészségügyi Központ fenntartójához, valamint a Honvédelmi Minisztérium Igazgatási és Jogi Képviseleti Főosztály főosztályvezetőjéhez, illetve az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz írt több levelében közalkalmazotthoz méltatlan módon a munkahelyi vezetőit, a munkáltató képviselőit negatív minősítésekkel illette, diszkriminációval vádolta. Ezen túlmenően az alperes a felmentési okiratban felperes terhére rőtt, hogy 2014. február 13-án keresőképtelenségére hivatkozva a munkavégzési helyén nem jelent meg, ugyanakkor egy továbbképzésen részt vett. A kórszövevény vélemény írásbafoglalására és validálására vonatkozó kötelezettségeit a határidő vonatkozásában több esetben nem tartotta be. A felmerült nézeteltérések tisztázása érdekében kitűzött személyes meghallgatásokon nem jelent meg, távolmaradását nem mentette ki, a munkáltatói jogkör gyakorlójának egyeztetési szándékát visszautasította.

Kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [6] A felperes a módosított keresetében arra hivatkozva kérte a felmentés jogellenességének megállapítását és a jogkövetkezmények alkalmazását, hogy annak indokolása nem világos, nem valós és nem okszerű.
- [7] Az alperes a kereset elutasítását kérte, írásbeli ellenkérelmében az együttműködési kötelezettség megsértéseként értékelte, hogy felperes 2014. január 3-án csak többszöri felhívásra végezte el az osztályvezető által számára meghatározott munkafeladatot. E körbe tartozónak ítélte az alperes azt is, hogy felperes a munkáltatói utasítások írásbafoglalását kérte, az osztályvezetővel nem volt hajlandó beszélni, így előzetesen nem egyeztette vele a szabadságának igénybevételét sem. Ezen túlmenően az osztályértekezleteken a konzultációban nem vett részt. Az alperes a felmentés indokolásában konkrétan megjelölt további indokok valóságát és okszerűségét is állította.

Az első- és másodfokú ítélet

- [8] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 14.M.2114/2014/65. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. A felperest perköltség és kereseti illeték megfizetésére kötelezte. Az elsőfokú bíróság a felmentési okok között vizsgálta az alperes ellenkérelmében pontosított, az együttműködési kötelezettség megszegése körébe sorolt konkrét indokokat is. Az eljárás során csatolt okiratok és a meghallgatott tanúk vallomása alapján megállapította, hogy a felperes a 2014. január 3-i eset kapcsán a felettese utasításának többszöri megtagadásával megsértette az együttműködési kötelezettségét, noha végül a munkafeladatokat elvégezte. Ugyancsak megalapozottnak és bizonyítottnak találta az alperesnek azt a hivatkozását, hogy a felperes a munkáltatói utasítások írásbafoglalásának indokolatlan kérésével a munkavégzést elnehezítette, a szabadság igénybevétele során az osztályvezetővel előzetesen nem egyeztetett, az osztályértekezleteken tanúsított passzív magatartásával a munkáltató céljait akadályozta. Az elsőfokú bíróság valósnak és okszerűnek ítélte azt a felmentési indokot is, amely szerint felperes több levelében közalkalmazotthoz méltatlan módon minősítette a munkahelyi vezetőit, a leveleiben foglaltak alkalmasak voltak arra, hogy az alperesi intézmény szervezeti érdekeit sértsék. Megalapozottnak találta a bíróság a tanúvallomások alapján a felmentésnek azt az indokát is, hogy a felperes a validálásra vonatkozó kötelezettségét a határidő tekintetében több esetben megszegte. Az elsőfokú ítélet indokolása szerint a munkáltató a felperessel szemben felhozott kifogások kivizsgálására rendelte el több alkalommal a felperes személyes meghallgatását, amit a felperes megfelelő indokok nélkül minden esetben megtagadott. Ugyanakkor nem minősítette okszerű felmentési indoknak a bíróság a 2014. február 13-án történt eseményeket. Mindezek alapján megállapította az elsőfokú bíróság, hogy a felperes az általa tanúsított magatartás folytán nem volt alkalmas az osztály közös munkájába történő részvételre.
- [9] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék a 6.Mf.680.831/2014/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A felperest másodfokú perköltség és fellebbezési illeték megfizetésére kötelezte. A jogerős ítélet indokolása szerint az elsőfokú eljárásban meghallgatott tanúk vallomása (31. sorszámú jegyzőkönyv) alátámasztotta azt, hogy a felperes az utolsó időszakban az osztályvezetővel nem állt szóba, magatartása 2013-tól passzívvá vált, a szabadság igénybevételét közvetlenül megelőzően felettesével nem

egyeztetett az ilyen irányú elvárás ellenére sem. A másodfokú bíróság álláspontja szerint, nem volt elfogadható az sem, hogy a felperes munkáltatói utasítás ellenére az egyeztetésekről következetesen távol maradt, azzal az indokkal, hogy a munkáltatói jogkörgyakorló kellő szakértelme az egyeztetéshez hiányzik. A 2014. január 3-án történtek kapcsán a másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy felperes ugyan nem tagadta meg az osztályvezető utasítása alapján a feladat elvégzését, de terhére róhatóan ebben az esetben sem volt megfelelő a kommunikáció közötté és az osztályvezető között. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes honvédelmi miniszternek, valamint a Honvédelmi Minisztérium Jogi Képviselési Főosztály vezetőjének írt levelei sértőek voltak az alperesre és a felperes felettesére, valamint kollégáira nézve. A levelek hangvétele a véleménynyilvánításhoz való jog korlátain túlterjeszkedve alkalmas volt a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági és szervezeti érdekeinek veszélyeztetésére. A jogerős ítélet indokolása szerint a validálás során hivatkozott késedelmet a nagymértékű túlterheltség miatt nem lehetett a felperes terhére értékelni, azonban – figyelemmel az MK 95. számú állásfoglalására – a felmentés jogszerűségét egyetlen indok valósága is megalapozza, amennyiben az okszerű, így az együttműködési kötelezettség tartós megsértése önmagában is elégséges indoka lehet a felmentésnek. Ilyennek minősül, ha a közalkalmazott a felettesével megfelelő kommunikációra nem hajlandó, a munkaköri kötelezettségét képező konzultációk során passzív magatartást tanúsít, a kialakult helyzet rendezése érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója által kitűzött egyeztetéseken utasítás ellenére nem jelenik meg. A felperesi hivatkozástól eltérően a másodfokú bíróság úgy értékelte, hogy az elsőfokú bíróság a felek számára a Pp. 3. § (3) bekezdésének megfelelő tájékoztatást adott, az alperes ebben a körben a bizonyítási kötelezettségének eleget tett, „a felperes azonban a saját állításait, az osztályvezető nem megfelelő vezetői magatartása vonatkozásában indokolni nem tudta”. Mindezek alapján a másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a közvetlen felettesével, az alperes vezetésével a fentiek szerint hosszabb időn keresztül nem volt hajlandó együttműködni, melynek következtében a Patológiai Osztályon tarthatatlan állapot alakult ki.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [10] A felperes a felülvizsgálati kérelmében kérte „az ítéletek hatályon kívül helyezését, a felperes kereseti kérelmének történő helyt adást, ennek hiányában a bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára történő utasítását”.
- [11] Álláspontja szerint a jogerős ítélet a Pp. 206. § (1) bekezdésébe ütközik, a másodfokú bíróság a mérlegelése körébe vont adatok, tények, nyilatkozatok értékelésénél nyilvánvalóan helytelen, kirívóan okszerűtlen következtetésre jutott, iratellenes tényállást állapított meg.
- [12] A felülvizsgálati kérelemben kifejtett felperesi álláspont szerint a fenntartóhoz intézett levelek megírására azért került sor, mert kilátástalannak ítélte a helyzetét a túlterheltsége és a részére járó juttatásoktól való „megfosztása” miatt. A levelek nem voltak nyilvánosak, azokban nem került sor a véleménynyilvánítás korlátainak átlépésére, a munkáltató jó hírnevének, gazdasági érdekének veszélyeztetésére, ezek miatt a munkáltató soha nem helyezett kilátásba szankciót. A jogerős ítélet e megállapításaival sérült a Pp. 206. § (1) bekezdése, sérült továbbá azzal is, hogy az eljáró bíróságok nagyobb részt az osztályvezető által előadottakat fogadták el kritika nélkül.

- [13] Felperes hivatkozott arra, hogy a 2014. január 3-án történtek miatt írásbeli figyelmeztetésben részesült, így az Mt. 56. § (4) bekezdése szerint a kétszeres értékelés tilalmába ütközik az, hogy az eljáró bíróságok a felmentés kapcsán is terhére értékelték az ekkor történeteket.
- [14] A felülvizsgálati kérelemben foglaltak szerint tévesen került sor annak megállapítására is, hogy kimentés nélkül maradt távol az egyeztető megbeszélésekről, a 2014. április 4-i meghallgatásról értesítést sem kapott.
- [15] Sérült a Kjt. 30. § (2) bekezdése is, mivel a felmentés indoklásából nem derül ki egyértelműen a felmentés oka, továbbá nem bizonyította az alperes, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.
- [16] A felperes hivatkozott a felülvizsgálati kérelmében arra is, hogy a Pp. 3. § (3) bekezdése szerinti bizonyításra vonatkozó tájékoztatásnak egyediesítettnek és teljes körűnek, valamennyi kérelemre kiterjedőnek kellett volna lennie. Az eljáró bíróságok nem adtak arra vonatkozó tájékoztatást, hogy az osztályvezető nem megfelelő vezetői magatartása tekintetében őt terheli a bizonyítás.
- [17] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében kérte a jogerős ítéletet hatályában fenntartani, és a felperest felülvizsgálati eljárási költség fizetésére kötelezni.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [18] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [19] A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 30. § (2) bekezdése szerint a munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indoklásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie, és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű. Az MK 95. számú állásfoglalása szerint a világosság követelményének akkor felel meg a felmentés, ha az annak okaként megjelöltekből megállapítható, hogy miért nincs a továbbiakban a munkavállaló munkájára szükség.
- [20] Jelen esetben az alperes a felmentés indokaként több konkrétan nevesített okot megjelölt (a munkáltató által kezdeményezett egyeztetésekről történt kimentés nélküli távolmaradás, az alperes fenntartójához intézett a munkáltató képviselőit negatív színben feltüntető levelek), amelyek kapcsán hivatkozott az együttműködési kötelezettség megsértésére, ezen túlmenően utalt az ellenkérelmében a felmentésben nevesítve nem szereplő, de szintén az együttműködési kötelezettség megszegése körébe tartozó felmentési okokra (a szabadság igénybevétele, valamint a 2014. január 3-án tanúsított felperesi magatartás), amelyek a jogerős ítélet alapjául szolgáltak.
- [21] E körben helytállóan utalt a felülvizsgálati kérelemben a felperes arra, hogy a 2014. január 3-án történt események, az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáltak, így azokat az irányadó bírósági gyakorlat szerint, a felmentés indokaként már nem lehet értékelni.
- [22] Ugyanakkor megalapozottan hivatkozott a jogerős ítélet arra, hogy a felmentés jogszerűségét, akár egyetlen indok valósága is megalapozza, amennyiben az okszerű. A jogerős ítélet okirati bizonyítékok alapján állapította meg azt, hogy a felperes a munkáltató által kialakult helyzet rendezése érdekében kezdeményezett egyeztetéseken nem jelent meg, távolmaradásának pedig olyan indokát adta (a munkáltatói jogkörgyakorló szakmai hozzáértésének hiánya), amely nem elfogadható. Iratellenes a felperesnek az a hivatkozása a felülvizsgálati kérelemben, hogy a 2014. április 4-re kitűzött egyeztetésről nem tudott, hiszen a 2014. március 31-én kelt levelében éppen erre az időpontra vonatkozóan

tájékoztatta a munkáltatói jogkörgyakorlót arról, hogy továbbra sem kíván részt venni semmilyen személyes meghallgatáson. Mindezek alapján helytállóan hivatkozott a jogerős ítélet arra, hogy a felperes az együttműködési kötelezettségét megszegve nem jelent meg az alperes által kezdeményezett egyeztetéseken. A felperesnek az egyeztetéseken a munkáltatói jogkörgyakorló utasítására objektív akadály hiányában meg kellett volna jelennie, nem tekinthető megfelelő kimentési oknak az, hogy véleménye szerint az egyeztetés a munkáltatói jogkörgyakorló kellő szakértelme hiányában nem vezetett volna eredményre.

- [23] Ugyancsak okirati bizonyítékok tartalmának helytálló értékelésével jutott a másodfokú bíróság arra az álláspontra, hogy a felperes honvédelmi miniszternek küldött 2013. november 25-i és 2014. január 6-i levele, amelyben az osztályvezetőt rögeszmés bosszúállással, hazudozással vádolja és vezetésre alkalmatlannak minősíti olyan indokolatlanul sértő kifejezéseket tartalmaz, amelyek már nem tartoznak a megengedett véleménynyilvánítás körébe, és mint ilyenek alkalmasak a munkáltató jó hírnevének megsértésére, jogos szervezeti érdekeinek veszélyeztetésére.
- [24] A bíróság a bizonyítási eljárás során beszerezett bizonyítékok bizonyító erejét a maguk összességében értékeli, és a per összes releváns körülményére figyelemmel – meggyőződése szerint – bírálja el. Mérlegeli, hogy az egyes bizonyítékok közötti ellentéteket miként oldhatja fel (a bizonyítékok szabad mérlegelési elve; Pp. 206. § (1) bekezdés). E mérlegelés legfőbb korlátja a bíróság indokolási kötelezettsége. Az ítélet indokolásából világosan ki kell tűnnie, hogy a bizonyítékok mérlegelése során melyek voltak azok a körülmények, amelyeket a bíróság irányadónak tekintett. A felülvizsgálati eljárásban a bizonyítékok felülmérlegelésére, újabb egybevetésére nincs jogi lehetőség, a Kúria csak azt vizsgálhatja, hogy a mérlegelés körébe vont adatok értékelése során a bíróság nyilvánvalóan téves, vagy okszerűtlen következtetésre jutott-e (BH.2012.173.). Jelen esetben a hivatkozott okirati bizonyítékokban foglaltakra tekintettel ilyen megállapításnak nem volt helye.
- [25] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes a felülvizsgálati kérelmében a Pp. 3. § (3) bekezdésének a megsértésére is, amely szerint a bíróság köteles a jogvita eldöntése érdekében a bizonyításra szoruló tényekről, a bizonyítási teherről, illetve a bizonyítás sikertelenségének következményeiről a feleket előzetesen tájékoztatni. Az elsőfokú bíróság az 5. sorszámú, valamint a 28. sorszámú jegyzőkönyvben részletes tájékoztatást adott a feleknek a bizonyításra szoruló tényekről, valamint arról, hogy melyik esetben kit terhel a bizonyítás. E körben valóban nem került sor a felperes olyan tartalmú tájékoztatására, hogy bizonyítania kell az osztályvezető nem megfelelő vezetői magatartását, de ez nem is volt tárgya a pernek miután felperes a módosított keresetének jogalapjaként sem joggal való visszaélésre, sem az egyenlő bánásmód következményének megsértésére nem hivatkozott. A jogerős ítélet csupán azért utalhatott e tekintetben a felperes mulasztására, mivel a bizonyítási eljárás során több az osztályvezető vezetői magatartására vonatkozó felperesi tényállításra került sor.
- [26] A felperes a fenti cselekményeivel a jogerős ítéletben foglaltak szerint megsértette a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó munka törvénykönyvéről szól 2012. évi I. törvény (Mt.) együttműködési kötelezettségére vonatkozó 6. § (2) bekezdését, valamint a véleménynyilvánítási jog gyakorlásának módjára vonatkozó 8. § (3) bekezdését, így a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

- [27] A felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles a felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére.
- [28] A felülvizsgálati eljárási illetéket a felperesnek a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján kell viselnie.
- [29] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. október 31.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Suba Ildikó s.k. előadó bíró, Dr. Tanczos Rita s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

bíróági ügyintéző