

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.056/2018/6.

A tanács tagjai: . Tallián Blanka, a tanács elnöke
. Gál Attila előadó bíró
. Stark Marianna bíró

A felperes:

A felperes képviselője:
. Héjja Gábor ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:
. benyújtó ügyvéd

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Debreceni Törvényszék 2.Mf.21.022/2017/4.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.74/2016/62.

Rendelkező rész

A Kúria a Debreceni Törvényszék 2.Mf.21.022/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 nap alatt 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban teljes mértékben pervesztes felperes pártfogó ügyvédjének díját az állam viseli.

A le nem rótt 134.000 (százharmincnégyezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felek között 2015. augusztus 19-től 2015. november 16-ig határozott idejű munkaviszony állt fenn, majd 2015. november 30-án újabb határozott idejű munkaszerződést kötöttek, amely 2015. december 1-től 2016. december 1-ig tartott. Ez időszakban az alperes a felperest betanított munkásként napi 8 órában, havi 122.000 forint munkabéréért alkalmazta. A munkaszerződés ... pontja rögzítette, hogy abban az esetben, ha a munkavállaló munkahelyén munkavégzésre nem jelenik meg és távollétének okát nem igazolja, ezen cselekményével vétkesen megszegi a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségeit. Az első igazolatlan távollét következménye fegyelmi felelősségre vonás, a második igazolatlan távollét esetén a munkáltató azonnali hatályú felmondással él a 2012. évi I. tv. (Mt.) 78. §-ában foglaltak szerint.
- [2] Az alperesnél a munkáltatói jogkört az ügyvezető gyakorolta, de rendkívüli munkavégzés elrendelésére az ügyvezető fia is jogosult volt. A kisebb jelentőségű munkáltatói jogkörök gyakorlására (pl. munkavállalók munkahelyről történő elengedése) az ügyvezető alkalomszerűen jelölt ki egy-egy munkavállalót. Az alperesnél jelenléti íven tüntették fel a munkavégzés kezdetét és végét, valamint a kivett szabadságot. A túlmunkavégzés idejének rögzítése külön íven történt, a túlmunkát a munkavállalók szabadidőben kapták meg, azt „lecsúsztathatták”.
- [3] A felperes 2015. december 7-től, december 16-áig betegség miatt táppénzen volt, majd december 23-án jelezte a kijelölt munkáltatói jogkör gyakorlójának, G. Z-nak, hogy magánéleti problémái miatt szeretne eltávozni. Ezen kérésének a munkáltató nevében G. Z. eleget tett és elengedte a felperest.
- [4] A felperes 2015. december 28-29-30-31 napra eső munkanapokon nem jelent meg, majd 2016. január 4-én az üzem ismételt indulásakor továbbra is távol maradt, 2016. január 5-től keresőképtelen állományba került. A munkáltató 2016. január 6-án kelt levelében felszólította a felperest annak igazolására, hogy december 23-tól január 6-ig miért volt távol, egyben tájékoztatta, hogy az igazolás elmaradása esetén azonnali hatállyal megszünteti a munkaviszonyát. A felperes a felhívásra e-mailben jelezte, hogy 2015. december 23-tól 2016. január 3-ig az ünnepnapok kivételével munkával töltötte munkaidejét, január 4-től január 7-ig pedig keresőképtelen volt, azonban erről igazolást nem csatolt. A 2016. január 5-től érvényes táppénzes igazolását azután adta át a munkáltatónak, hogy ő, az azonnali hatályú felmondásra vonatkozó írásbeli jognyilatkozatát 2016. január 11-én megtette.
- [5] Az alperes 2016. január 11-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokaként rögzítette, hogy a felperes 2015. december 23-án csak részben tett eleget munkavégzési kötelezettségének, mivel 11 órakor a

munkahelyét engedély nélkül elhagyta. Ezt követően 2015. december 28-ától nem tett eleget a munkavégzési kötelezettségének, a munkáltató felhívta távolléte igazolására, melyre válaszként arra hivatkozott, hogy 2015. december 23-tól 2016. január 3-ig munkával töltötte az idejét az ünnepnapok kivételével és január 4-től 7-ig keresőképtelen állapotban volt, azonban erre nézve semmilyen igazolást nem csatolt. Ezzel a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét megszegte, a munkavégzés helyén nem jelent meg, a munkáltatói jogkör gyakorlóját sem előzetesen, sem távolléte alatt nem értesítette távollétének okáról és azt utólag sem mentette ki.

A felperes kereseti kérelme és az alperes védekezése

- [6] A felperes az azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként 1.342.000 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Keresete indokául előadta, hogy 2015. december 23-án rosszul lett, 11 órakor eljött, azonban a munkáltatót nem tudta értesíteni. 2015. december 28-31-ig nem kellett dolgoznia, mivel azt korábban ledolgozta, 2016. január 5-től újra táppénzen volt január 8-ig, majd 9-én kórházba került, erről a munkáltatót értesítette, így valótlanul tartja az azonnali hatályú felmondásban megjelölt indokot.
- [7] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Előadása szerint az azonnali hatályú felmondás valós indokon alapul, mivel 2015. december 23-án nem értesítette a munkáltatót a távozásáról, majd ezt követően az év végi ünnepek közötti időben nem tett eleget munkavégzési kötelezettségének, valamint 2016. január 4-re vonatkozóan utólag sem csatolt be semmilyen igazolást.

Az első- és másodfokú ítélet

- [8] A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.74/2016/62. számú ítéletével a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest az alperes javára történő perköltség megfizetésére, rendelkezett az eljárási illeték, valamint a pártfogó ügyvéd díj viseléséről is.
- [9] Az indokolásban a bíróság rögzítette, hogy a 2015. december 23-a vonatkozásában a felperes felett a munkáltatói jogokat G. Z. gyakorolta és a felperes kérésének megfelelően elengedte őt a munkából, így erre a napra a felperes távozása szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségszegésként nem értékelhető.
- [10] A 2015. december 28, 29, 30, 31-ei munkanapokkal kapcsolatban rögzítette, hogy ezeken a napokon a felperes nem volt mentesítve a munkahelyen való megjelenési kötelezettsége alól. A bizonyítási eljárás során megállapította, hogy a felperes nem tudta megjelölni, hogy mely napokon, pontosan hány órát túlórázott, amely indokoltta volna a négy munkanapnyi, azaz 36 munkaóra „lecsúsztatását”, különösen úgy, hogy 2015. december 7-től 16-ig táppénzen volt.

- [11] Az indokolásban kifejtette, hogy a felperes 2016. január 4-ei távollétét a perben nem indokolta, és nem igazolta, így a kötelezettségszegés 2015. december 28, 29, 30, 31. és 2016. január 4. napja tekintetében megállapítható. Az azonnali hatályú felmondás 2016. január 5. napjára is vonatkozott, azonban ezen a napon a felperes a munkahelyen való megjelenési kötelezettségét betegség miatt nem teljesítette, de együttműködési kötelezettségét megszegte azzal, hogy a hiányzás indokát csupán 2016. január 7-én közölte az alperessel, míg a táppénzes igazolását a felmondó jognyilatkozatig nem bocsátotta a munkáltató rendelkezésére.
- [12] A bíróság a bizonyítási eljárás eredményeként megállapította, hogy az öt munkanapra vonatkozó igazolatlan távollét a munkavállaló részéről olyan súlyos kötelezettségszegés, amely jogszerűen vezetett a munkáltató intézkedéséhez. Kifejtette, hogy az, hogy a munkáltató az eredeti OEP igazolványt hogyan állította ki és hogyan módosította, az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének megítélésén nem változtat, mivel a munkáltatói intézkedés jogszerűsége és az OEP igazolvány között nincs összefüggés.
- [13] A felperes fellebbezése folytán eljáró Debreceni Törvényszék a 2.Mf.21.022/2017/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, rendelkezett a perköltség, valamint az eljárási illeték viseléséről is.
- [14] A másodfokú bíróság rögzítette, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás során a per eldöntése szempontjából releváns tényállást a bizonyítékok okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg, abból helyesen következtetett a felperes keresetének alaptalanságára. A törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásával egyetértett, azonban annak kiegészítését látta indokoltnak.
- [15] A törvényszék szerint a munkáltatói azonnali hatályú felmondás a felperes munkaviszonyának megszüntetését egyrészt arra alapozta, hogy 2015. december 23-án 11 órától, majd december 28-31-ig, 2016. január 4-én munkavégzési kötelezettségének nem tett eleget, továbbá 2016. január 4-től történő távolléte indokáról (keresőképtelen állapotáról) a munkáltatót csak a munkáltató felhívására tájékoztatta, de azt felszólítás ellenére sem igazolta (azonnali hatályú felmondás 2. oldal 2. bekezdés). A törvényszék a 2015. december 23. és december 28-31. közötti időszak vonatkozásában a felperes távollétéről az elsőfokú bíróság által kifejtettekkel maradéktalanul egyetértett. Rögzítette, hogy az alperes a perben megfelelően bizonyította, hogy 2015. december 28-31-ig közötti munkanapokra a felperest munkavégzési kötelezettség terhelte, az alperesnél üzemleállítás nem volt, ezt tanúvallomások is alátámasztották. A felperes a fellebbezésében nem vitatta a munkavégzéstől való távolmaradás tényét, azonban annak igazolására túlmunkavégzésre, másrészt az alperesnél való leállásra hivatkozott. Az eljárás irataiból és a tanúk vallomásaiból a felperes túlmunkavégzése nem volt megállapítható, az üzemleállásról a felperes nyilatkozatával ellentétes tanúvallomások hangzottak el.

- [16] A másodfokú bíróság kifejtette, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondásban arra is hivatkozott, hogy a felperes a távollétének indokát nem jelentette be, azt felszólítás ellenére sem igazolta az azonnali hatályú felmondás napjáig. Az elsőfokú bíróság iratai között lévő e-mailból megállapítható volt, hogy a felperes az alperes 2016. január 7. napján kelt levelére válaszolva jelentette be a január 4-7. közötti időszakra vonatkozó távolléte indokát, azaz a keresőképtelenség tényét, ezt viszont nem igazolta.
- [17] A munkavállaló munkavégzési és együttműködési kötelezettségéből [Mt. 6. § (2) és (4) bekezdés] következik, hogy az akadályoztatását, különösen a keresőképtelenséget köteles a munkáltató tudomására hozni, mivel ez mind a munkavégzési kötelezettségére, mind a tájékoztatás hiányában megtett munkáltatói intézkedés jogszerűségére kihat. A felperes ezen alapvető kötelezettségét szegte meg azzal, hogy a keresőképtelen állapotát a munkáltatónak nem jelentette be haladéktalanul, és távollétét felszólítás ellenére sem igazolta. Ez a munkavállalói kötelezettségszegés olyan súlyú, amely önmagában is alkalmas lenne a felperes munkaviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetésére.
- [18] A munkaszerződés ... pontjával kapcsolatban kiemelte, hogy a felperes az elsőfokú eljárásban a jogellenesség indokaként erre nem hivatkozott, így az 1952. évi III. tv. (Pp.) 235. § (1) bekezdés alapján a fellebbezési eljárásban erre nincs lehetősége. Kiemelte, hogy a munkaszerződés hivatkozott rendelkezése szerint az igazolatlan távollét szankciója első alkalommal „a fegyelmi felelősségre vonás”. Az Mt. 85. § (1) bekezdés alapján a felek megállapodása az Mt. 78. §-ában foglaltaktól a munkavállaló javára eltérhet, így a peres felek a munkaszerződésben erről megállapodhattak az Mt. rendelkezéseitől eltérően.
- [19] A törvényszék a felperes vétkes kötelezettségét nem kizárólag az igazolatlan távollét, hanem a keresőképtelenség igazolásának elmaradása körében is megállapította, mely indokok önmagukban is alkalmasak az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására, ezért eredményes felperesi hivatkozás esetén is az együttműködési kötelezettség hiányából eredő mulasztás az azonnali hatályú felmondást megalapozza. A törvényszék ezen indokolásbeli kiegészítéssel az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

- [20] A felperes felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet a Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.74/2016/62. számú ítéletére kiterjedően is vizsgálja felül és a felülvizsgálati kérelemmel támadott jogerős ítélet helyett a jogszabályoknak megfelelő új határozattal a felperes keresetének adjon helyt.
- [21] Érvelése szerint a munkaszerződés 8. pontjában rögzítésre került, hogy „ha a munkavállaló a munkahelyen munkavégzésre nem jelenik meg

távollétének okát nem igazolja - igazolatlanul hiányzik - ezen cselekményével vétkeesen megszegi a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségeit. Első igazolatlan távollét következménye fegyelmi felelősségre vonás, második igazolatlan távollét esetén a munkáltató azonnali hatályú felmondása az Mt. 78. § leírtak szerint".

- [22] Ehhez képest az alperes az azonnali hatályú felmondásában a munkaviszonyát jogellenesen megszüntette. Nem értett egyet a másodfokú bíróság azon megállapításával, hogy az együttműködési kötelezettségét is megszegte, amely önmagában is elegendő a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetéséhez. Előadta, hogy a munkáltató által biztosított határidőben tájékoztatta az alperest a keresőképtelenségéről, mindezek mellett 2016. január 4-én postai úton - még a munkáltatói levél megelőzésével - küldte meg a táppénzes iratait. A 2015. december 28-tól 31-ig terjedő időszak, valamint 2016. január 4-e vonatkozásában változatlanul fenntartotta azon előadását, hogy nem volt terhére róható a mulasztás a korábbi túlmunkák lecsúsztatása, valamint az üzemleállás miatt. Változatlanul hivatkozott a jelenléti ív szabálytalan vezetésére, illetve az OEP igazolvány kiállítására, melyet az elsőfokú bíróság is rögzített.
- [23] Kifejtette, hogy az Mt. 85. § (1) bekezdése értelmében a felek megállapodása a munkavállaló javára eltérhet az Mt. 78. §-ában foglaltaktól. A másodfokú bíróság álláspontjával nem értett egyet, mely szerint a Pp. 235. § (1) bekezdésének értelmében fellebbezésében új tényt, új bizonyítékot adott elő, mivel a munkaszerződés 8. pontjában rögzített rendelkezéseket már az elsőfokú bíróság is hivatkozta az ítéletében, ezért ez új ténynek, új bizonyítéknak nem tekinthető. Álláspontja szerint már az elsőfokú bíróság is figyelmen kívül hagyta a fentiekben feltüntetett munkaszerződésbeli rendelkezést, az Mt. 85. § (1) bekezdésében foglaltak ellenére is.
- [24] Az alperes ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását kérte. Előadta, hogy az első és másodfokú bíróság által levont jogkövetkeztetés nem jogszabálysértő, a bíróságok az eljárási szabályok betartásával hozták meg határozatukat. A felülvizsgálati kérelem kizárólag az eljáró bíróság által beszerzett bizonyítékok mérlegelését támadja, olyan jogszabálysértésre nem hivatkozik, amely miatt a meghozott ítélet megváltoztatására, vagy a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére lenne szükség.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [25] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [26] A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretén belül vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdése szerint pedig a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt

hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett - hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja.

- [27] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei tehát a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az erre vonatkozó jogi álláspontját részletesen kifejti, vagyis a jogszabálysértésre való hivatkozását, indokait is ismerteti. Amennyiben a fél a felülvizsgálati kérelmében több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell az előzőekben meghatározott tartalmi követelményekkel. A jogerős ítélet több rendelkezése ellen irányuló felülvizsgálati kérelem esetén annak a törvényben előírt tartalmi kellékeket kérelmenként külön-külön kell tartalmaznia és ezek hiánytalan meglétét is a Kúria külön-külön vizsgálja [1/2016. (II. 15.) PK vélemény 4-6. pont].
- [28] A felperes felülvizsgálati kérelmében vitatta a másodfokú bíróság tényállás kiegészítését, és az ezen alapuló álláspontját, mely szerint a 2016. január 4-i táppénzzel kapcsolatos tájékoztatás elmaradása az együttműködési kötelezettséget sértette. Előadta, hogy a munkáltató felszólítását megelőzően még 2016. január 4-én tájékoztatta a távollétéről a munkáltatót, a postai küldemény feladóvevényének másolati példányát is csatolta.
- [29] Az eljárás irataiból megállapítható volt, hogy 2016. január 4-én a felperes megjelent a G. Bt. P. orvosi rendelőjében dr. K. L. háziornosnál, ahol a korábban már kiadott táppénzigazolás másolatát kérte, és ezeket megkapta. Ezt követően másnap, azaz 2016. január 5-én ismét jelentkezett a rendelőben torokfájással, ahol antibiotikum terápiát kapott, majd január 7-re lett visszarendelve.
- [30] A felperes által csatolt 2016. január 4-i e-mailből megállapítható volt, hogy a felperes a munkabér követelését rögzíti, ez a levél nem tartalmaz tájékoztatást a keresőképtelenségről.
- [31] A 2016. január 7-én kelt elektronikus levelében a felperes arra hivatkozott, hogy ajánlott levélben és e-mailben is jelezte a 2016. január 4-től 7-ig tartó keresőképtelen állapotát, továbbá tájékoztatja a munkáltatót, hogy január 8-tól ismételen keresőképtelen. Ebben a levélben közölte, hogy 2015. december 23-tól 2016. január 3-ig, az ünnepnapok kivételével munkával töltötte a munkanapjait.
- [32] A fentiekből megállapítható, hogy a felperes a munkáltató felszólítása előtt, 2016. január 4-én őt nem értesíthette a keresőképtelen állapotáról, mivel január 5-től volt táppénzes állományban.
- [33] A felperes hivatkozása szerint a jogerős ítélet megsértette a Pp.

235. § (1) bekezdését, mivel a munkaszerződés ... pontját rögzítette az elsőfokú ítélet, így ez új ténynek, új bizonyítéknak nem minősül. A felperes a jogorvoslat során nem volt elzárva attól, hogy a felmondással szembeni védekezését előadja, az abban foglaltak megalapozottságát vitassa. Ennek az eljárás során eleget tett, azonban nem hivatkozott a munkaszerződés ... pontjára.

[34] Ezen jogszabályhely megsértésével kapcsolatban a felperes nem jelölte meg, hogy az eljárás mely szakában hivatkozott a munkaszerződés ... pontjára, arra elsődleges hivatkozását a fellebbezésben tette meg, így helytállónan rögzítette a másodfokú bíróság, hogy a munkaszerződés ... pontjára való hivatkozása a fellebbezési eljárásban nem vezethet eredményre. Mindezekre figyelemmel a munkaszerződés ... pontja nem képezhetette a felülvizsgálati eljárás tárgyát.

[35] Helytállónan fejtette ki a másodfokú bíróság, hogy a felperes munkavégzési és együttműködési kötelezettségét jelentős mértékben megszegte azzal, hogy keresőképtelen állapotát a munkáltatónak haladéktalanul nem jelentette be, és azt felszólításra sem igazolta. A felperesnek lehetősége lett volna az időben történő bejelentésre, illetve igazolásra, különös figyelemmel arra, hogy 2016. január 4-én a munkabér követelését is e-mailben jelezte a munkáltató felé, azonban a betegségéről nem tett említést.

[36] A felülvizsgálati kérelemben a felperes továbbra is fenntartotta álláspontját, hogy korábbi túlmunkája miatt szabadidőt vett igénybe a kérdéses munkanapokra, és kifejtette, hogy a munkáltatónál szabálytalanságok merültek fel, melyeket az elsőfokú ítélet is rögzített, amely az ő érvelését támasztja alá. A felperes tartalmában az Mt. 206. § (1) bekezdésére hivatkozott, azonban nem jelölte meg a megsértett jogszabályhelyet.

[37] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

[38] A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. § (1) bekezdésén alapul, míg a felülvizsgálati eljárási illeték mértéke az 1.342.000 forint pertárgyérték figyelembe vételével az 1990. évi XCIII. törvény 50. § (1) bekezdésén, a viselése a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 14. §-án alapul.

[39] A pártfogó ügyvéd díjának viseléséről az 56/2007. (XII. 22.) IRM rendelet 11/B. és Pp. 87. § (2) bekezdése alapján a Kúria megállapította, hogy a pártfogó ügyvéd díját az állam viseli.

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

, 2018. október 31.

**Dr. Tallián Blanka s. k. a tanács elnöke, Dr. Gál Attila s. k.
előadó bíró, Dr. Stark Marianna s. k. bíró**

A kiadmány hiteléül:

Bné

írnok