

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.X.10.074/2020/4.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke

é dr. Csernay Krisztina előadó bíró

. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A személyesen eljáró felperes: Dr. felperes neve

Az alperes: ...
alperes neve

Az alperes képviselője: Dr. ... kamarai jogtanácsos

A per tárgya: ...
közalkalmazotti jogviszony megszüntetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizgálni kért jogerős határozat:

Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.219/2019/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 64.M.1224/2018/17.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.219/2019/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Megállapítja, hogy a 319.900,- (háromszáztizenkilencezer-kilencszáz) Ft felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A közigazgatási és munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2003. szeptember 1-től állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél, munkafeladatait az ORFK ... szervezeti egységében látta el.
- [2] A felperes 2018. február 2-án, pénteken közlekedési balesetet szenvedett. A következő hétfői munkanapon - mivel úgy gondolta, hogy sérülése nem súlyos - az alperesnél szabadság kiadását kérte. Az alperes a kérést követően ... és két kollégáját a felperes lakására küldte, akik a felperes rossz egészségi állapotát látva őt először az üzemorvoshoz, majd a Honvéd Kórházba vitték. A szakorvosi vizsgálat bokatörését állapította meg, ezért a felperes 2018. február 5-től táppénzes állományba került. A felperes fekvőgipszet kapott, mozgásában korlátozott volt.
- [3] Az alperes megbízásából a felperessel ... tartotta a kapcsolatot, aki a felperes lakásáról 2018. április

11-én hozta el az akkor rendelkezésre álló, 2018. március 11-ig tartó időszakra vonatkozó táppénzes papírokat.

- [4] A felperes ezt követően 2018. június 7-én az ... titkárságán ... telefonon jelezte, hogy a gyógytorna kezelése folyamatban van, ezért június 15-ig továbbra is táppénzes állományban lesz, ennek leteltét követően 2018. június 18-tól tud munkába állni. ... felajánlotta a segítségét a táppénzes iratok leadásában, azonban azt a felperes a közelgő munkába állására hivatkozással elhárította.
- [5] A felperes 2018. június 18-án táppénzes állománya lejártát követően munkába állt.
- [6] Ugyanezen a napon a munkáltató személyzeti elbeszélgetést folytatott a felperessel, aki a táppénzes papírok leadásának elmulasztására irányuló kérdésre azt válaszolta, hogy abban bízott, hogy ... április 11-ét követően is felkeresi a lakását és elviszi az igazolásokat. Kijelentette, hogy őt a munkáltató április 11-én követően nem kereste, vele a kapcsolatot nem vette fel. Az alperes állítása szerint a felperest a titkárság több alkalommal kereste, azonban nem volt elérhető. Nem vitatta, hogy a felperes betegállományban volt, tudott a baleseti sérülésről. A munkáltatónak a közalkalmazotti jogviszonyt közös megegyezéssel megszüntető ajánlatára a felperes a kapott határidőn belül nem válaszolt.
- [7] A 2018. június 22-i személyzeti elbeszélgetésen a jogi képviselővel eljáró felperes a munkáltató jogviszony megszüntetésére irányuló ismételt ajánlatát visszautasította.
- [8] Az alperes a 2018. június 27-én kelt intézkedésével a felperes közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli felmentéssel megszüntette. Az indokolás szerint a felperes 2018. február 5-e óta munkahelyétől betegség, bokatörés okán tartósan távol volt, utoljára 2018. február 2-án jelent meg. A leadott igazolások alapján távolléte 2018. március 11-ig keresőképtelenség miatt igazolt volt, ezt követően munkáltatójának nem volt információja az állapotáról. Az intézkedés szerint a felperest távolléte alatt az ORFK ... munkatársai több alkalommal keresték, azonban állapotával, igazolásaival kapcsolatos kérdéseket kikérte magának, a segítő közreműködésüket elutasította. Alapvető együttműködést nem tanúsított, munkatársai időről-időre történő jelentkezését, segítség felajánlását kimondottan rossz néven vette. A rendkívüli felmentés indokolása tartalmazta a 2018. június 7-én, ... rendőr alezredessel folytatott telefonbeszélgetést kiegészítve avval, hogy a munkáltató a Magyar Államkincstár felé történő továbbítás céljából kifejezetten kérte a táppénzes iratok leadását, amelyre válaszul a felperes azt közölte, hogy az ráér, akkor fogja leadni, amennyiben munkába áll. A 2018. június 18-án folytatott személyzeti elbeszélgetésen arra hivatkozott, hogy a munkáltató tudott a lábtöréséről és abban a hiszemben volt, hogy valaki a munkáltatótól a lakására megy a táppénzes iratokért.
- [9] Az alperes intézkedésében foglaltak szerint a felperes a magatartásával megszegte a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) és (4) bekezdésében foglalt, a kölcsönös együttműködésre, valamint tájékoztatásra vonatkozó kötelezettségét, továbbá az Mt. 7. § (1) bekezdésének a joggal való visszaélés tilalmára vonatkozó előírásait. Megszegte továbbá az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt munkavégzési kötelezettségét azzal, hogy 2018. március 11-ét követően nem tájékoztatta a munkáltatóját keresőképtelenségről és nem adta le a keresőképtelenségére vonatkozó igazolást. A felperes nem tett eleget az egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, a közalkalmazotti és köztisztviselői munkaköri egészségügyi alkalmasságáról, a szolgálat, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról szóló 57/2009. (X.30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet (a továbbiakban: Rendelet) 51. § (3) bekezdésében szereplő azon kötelezettségének, mely szerint a közvetlen előjáróját, munkáltatóját haladéktalanul köteles tájékoztatni keresőképtelenné nyilvánításáról, továbbá ha a keresőképtelenséget nem az alapellátó orvos állapította meg, a keresőképtelenségről szóló igazolást az alapellátó orvoshoz eljuttatni.
- [10] A rendkívüli felmentés szerint a 2018. június 18-án lefolytatott személyzeti megbeszélés során a munkáltató megállapította, hogy a felperes a jogszabályban foglalt kötelezettségeivel részben nem volt tisztában. A felperes 14 éves közalkalmazotti jogviszonyára és jogi végzettségére, valamint arra

tekintettel, hogy olyan beosztást is betöltött, ahol a közalkalmazottak kötelezettség-szegéseit is vizsgálta, a jogszabályban foglalt kötelezettségeinek elmulasztásában súlyos gondatlanság terheli. A munkáltató számára 2018. június 18-án vált nyilvánvalóvá, hogy nem volt olyan igazolható ok, amely a tényleges és tartós akadályoztatást eredményezhette, ezért közalkalmazotti jogviszonyát a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontjára és az együttműködési, valamint tájékoztatási kötelezettsége megszegése miatt a Kjt. 33/§ (1) bekezdés b) pontjában foglaltakra tekintettel megszüntette.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [11] A felperes a keresetében a rendkívüli felmentése jogellenességének jogkövetkezményeként négyhavi távolléti díjának megfelelő 1.422.080,- forint felmentési időre járó juttatás és öthavi távolléti díjnak megfelelő 1.777.600,- forint végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint munkavégzési kötelezettségét nem szegte meg, mert a munkáltató számára nyilvánvaló volt, hogy lábtörése miatt van távol. A terhére rótt együttműködési kötelezettség megszegése pedig azért alaptalan, mert az adott esetben azt a munkáltató nem teljesítette maradéktalanul, felhívást, kötelezést nem kapott, amely a táppénzes papírok leadására szólította volna fel. Álláspontja szerint az alperes a szubjektív határidőt is elmulasztotta.
- [12] Az alperes a kereset elutasítását kérte.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [13] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 64.M.1224/2018/17. számú ítéletével az alperes jogellenes rendkívüli felmentése miatt kötelezte az alperest 1.422.080,- forint négyhavi távolléti díjnak megfelelő összeg, valamint 1.777.600,- forint végkielégítés megfizetésére. Ítéletének indokolása szerint a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján minden kétséget kizáróan nem volt megállapítható, hogy a felperest a munkáltató 2018. április 11-ét követően akár telefonon, akár más módon felkereste, az alperes az e körben őt terhelő bizonyításnak sikerrel nem tett eleget. A munkáltatónak írásban kellett volna a felperest felszólítani, avagy őt igazolhatóan felkeresni a táppénzes iratok határidőben történő leadása érdekében. A munkáltató részéről az lett volna az együttműködő és elfogadható magatartás, ha tértivevényes levélben kötelezi a felperest a táppénzes papírok leadására és annak elmaradása következményeire is felhívja a figyelmét. A mindkét felet terhelő együttműködési kötelezettség keretében a felperes betegségére tekintettel az alperesnek nagyobb alkalmazkodási és együttműködési kötelezettsége volt.
- [14] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a 2018. június 18-i jegyzőkönyv tartalma és a június 27-én kelt rendkívüli felmentésben foglalt indokok egymással ellentmondásban voltak. Az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt munkavégzési kötelezettség megszegése fel sem merülhetett, mivel a munkáltatónak tudomása volt a felperes lábtöréséről, arról hogy otthon lábadozik, a közalkalmazott a távollétét pedig június 18-án megfelelően igazolta. A bíróság a meghallgatott tanúk nyilatkozatából is arra a következtetésre jutott, hogy tisztában voltak a felperes állapotával, avval, hogy milyen okból van távol a munkahelyétől és gyógyulása hosszabb időt vesz igénybe. A tanúvallomások nem igazolták, hogy a munkáltató április 11-ét követően a felperest megkereste volna. Az alperes a rendkívüli felmentést a szubjektív határidő megtartásával gyakorolta, azonban a törvényi feltételek hiányában a felperes közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, ezért őt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (4) bekezdése alapján felmentési időre járó illetmény és végkielégítés megfizetésére kötelezte.
- [15] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Törvényszék a 8.Mf.680.219/2019/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.
- [16] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az ítéletét a szükséges mértékben megindokolta, ezért az indoklási kötelezettség megsértése nem volt megállapítható. Megállapította, hogy a munkáltató ugyanazon tényállás alapján az intézkedése jogszabályi alapjaként helytelenül a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontját és b) pontját is feltüntette.

- [17] A törvényszék a fellebbezésre tekintettel kiemelte, hogy az alperes nem vitatta, hogy 2018. február 5-én tudomást szerzett a felperes balesetéről, sérülésének jellege alapján pedig arról is tudott, hogy megbetegedéséből fakadóan hosszabb időtartamú betegállományba kerül. Az elsőfokú bíróság helyesen hangsúlyozta és ítéletében megfelelően indokolta, hogy a feleket a közöttük fennálló foglalkoztatási jogviszony keretében kölcsönösen együttműködési kötelezettség terhelte és az alperesnek aktívan és bizonyíthatóan kellett volna közreműködnie. A távollét igazolására vonatkozó felperesi kötelezettség mellett az elsőfokú ítélet helytállóan értékelte, hogy az alperes tudott a felperes betegségéről, annak súlyosságáról és huzamosabb ideig tartó gyógytartamáról, a felperes pedig utóbb, a keresőképesse válásának első munkanapján leadta a hiányzó orvosi iratokat, így korábbi távolléte igazolást nyert. Rámutatott arra, hogy a felperest a táppénzes betegállománya alatt az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontja szerinti rendelkezésre állási kötelezettség nem terhelte. A törvényszék utalt a Kúria Mfv.I.10.763/2016/4. számú döntésében foglaltakra, amelyben kimondta, hogy a hosszabb ideje keresőképtelen állapotban lévő munkavállaló esetében a munkáltatótól is fokozottabb együttműködés várható el a távollétek igazolásával összefüggésben.
- [18] A törvényszék kiemelte, hogy az alperes aggálymentesen nem igazolta, hogy 2018. április 11-ét követően akár telefonon, akár más módon kereste volna a felperest, amelynek körében nem a nem fogadott hívások tényének, hanem a ténylegesen közölt felszólításoknak lett volna jelentősége. Az alperestől az adott esetben elvárható lett volna a fokozatosság, arányosság elve és a kellően körültekintő döntés meghozatala, minthogy hangsúlyozottan a felperes nem igazolatlanul volt távol a munkahelyétől.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [19] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását kérte. Álláspontja szerint a törvényszék ítélete a Pp. 266. § (1) és (2) bekezdésébe, 279. § (1) bekezdésébe, 346. § (5) bekezdésébe, a Bszi. 2. § (2) bekezdésébe, valamint Magyarország Alaptörvényének XXVIII. Cikk (1) bekezdésébe, valamint 28. cikkébe ütközően jogszabálysértő. Emellett a jogerős ítélet a Kúria BH 2014.157. számon közzétett határozatától jogkérdésben indokolatlanul eltért és az Mfv.I.10.763/2016/4. számon, továbbá az Mfv.II.10.736/2013/3. számon közzétett határozataitól történő eltérést nem indokolta.
- [20] Az alperes érvelése szerint az elsőfokú bíróság több szempontból nem tett eleget az indokolási kötelezettségének. Ítéletében kizárólag jogszabályhelyeket jelölt meg, azonban azokat a perbeli eset tényállási elemeivel nem ütköztette. Nem indokolta meg, hogy a bizonyítási eljárás során meghallgatott tanúk előadását miért nem fogadta el bizonyítékként csupán azért, mert napra pontosan nem emlékeztek a telefonhívások időpontjára. Más eszközük ennek igazolására nem volt, mivel a híváslista a nem fogadott hívásokat nem tartalmazza.
- [21] Az együttműködés körében az elsőfokú bíróság a felperes egészségi állapotát is hibásan értékelte. Úgy kezelte, mintha a felperes mindvégig járóképtelen állapotban lett volna, holott 2018. április 11-ét követően már járóképes volt, így elvárható lett volna, hogy legalább telefonon értesítse a munkáltatót távolléte okáról és arról, hogy az igazolást miért nem tudja eljuttatni.
- [22] A törvényszék tényként kezelte, hogy az alperes tudott a felperes lábtöréséről, amelyből azonban iratellenesen vont le következtetést arra, hogy ezzel a távollét teljes időtartama igazolást nyert és a munkáltató végig tisztában volt a felperes állapotával. Az eljáró bíróságok nem indokolták meg ítéletükben, hogy milyen jogszabályra alapítják az alperessel szemben megfogalmazott azon elvárást, hogy a felperest térítvevényes levélben kellett volna felszólítani. A bíróság a határidőt előíró, jogkövetkezményre figyelmeztető, írásbeli, térítvevényes felszólítás megkövetelésével az alperessel szemben egy részletes, normatív tartalmú, quasi jogszabályi rendelkezést fogalmazott meg, ami az adott helyzetben általában elvárható magatartás értékelésén túlmutat.
- [23] Hangsúlyozta, hogy a távollét igazolása a felperes számára előírt olyan kötelezettség, aminek külön felszólítás nélkül kell eleget tennie. A rendkívüli felmentés jogintézményével sem fér össze a

bíróságok által megkövetelt térítendő felszólítás, hiszen a rendkívüli felmentés jogintézménye pontosan azt a célt szolgálja, hogy a munkáltató egy súlyos kötelezettségszegésre gyorsan tudjon reagálni. Értelmezhetetlen továbbá a bíróságok azon álláspontja, hogy a munkáltatót nagyobb alkalmazkodási, együttműködési kötelezettség terhelte, mint az otthonlévő és betegséggel küszködő felperest. E körben a bíróságok eleve hibás kiindulópontot választottak, mert az együttműködési kötelezettség keretében a munkáltató kötelezettsége csupán az, hogy ne akadályozza a munkavállalót a távolléte igazolásában, ennek pedig az alperes eleget tett. Nem a munkáltató kötelezettsége, hogy kutasson a munkavállalója után és külön felszólítsa, hogy az általa is ismert, jogszabály alapján fennálló kötelezettségét teljesítse.

- [24] Az alperes álláspontja szerint a törvényszék által hivatkozott Mfv.I.10.763/2016/4. számú kúriai döntés teljesen eltérő tényálláson alapul, mivel a hivatkozott jogesetben nem három hónapos igazolatlan távollétről és a tájékoztatás hónapokig tartó elmulasztásáról volt szó, hanem kettő hét távollét képezte a vita alapját. A perbeli esetben a felperes három havi időtartam vonatkozásában nem teljesítette és meg sem próbálta teljesíteni a tájékoztatásra és a távollét igazolására vonatkozó kötelezettségét.
- [25] A hivatkozott Mfv.II.10.736/2013/3. számú kúriai döntésben szintén nem három hónapos igazolatlan távollétről, mindösszesen egyetlen napról volt szó. A hivatkozott jogesetben a munkavállaló objektíve nem volt az orvosi igazolások birtokában, hiszen azt az orvos utóbb igazolta, míg a perbeli esetben a felperes rendelkezett az orvosi iratokkal, csak azt nem nyújtotta be. A perbeli esetben a baleset február 2-i bekövetkezése és a felperes június 7-i telefonon történő jelentkezése, olyan jelentős időtartam különbséggel valósult meg, amelyből semmiképpen nem lehet levonni olyan következtetést, hogy a munkáltató tudta a felperes távollétének okát. Hangsúlyozta továbbá, hogy a bíróságok által hivatkozott jogesetek 2007., illetőleg 2010. évben hatályos, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) rendelkezésein alapultak, ahol a bíróságoknak figyelemmel kellett lenni a régi Mt. 96. § (2) bekezdésére is, ami a munkáltatói felszólítás, figyelmeztetés alapját képezheti. A perbeli esetben a Kjt. rendelkezéseit kell alkalmazni, ami a rendkívüli felmentés vonatkozásában ilyen kötelezettséget nem ír elő, az előzetes figyelmeztetés szabályai nem jöhetnek számításba. Hangsúlyozta, hogy a rendkívüli felmentés az együttműködési kötelezettség megsértése mellett a felperes terhére róttá az Mt. 52.§ (1) bekezdésében foglalt munkahelyen való megjelenési kötelezettsége megsértését is.
- [26] A törvényszék szerint az elsőfokú bíróság nem helyezkedett a Kúria BH 2014.157. számú döntésével ellentétes álláspontra, holott ebben az ügyben ugyan volt munkáltatói felszólítás, azonban az nem szabott határidőt a munkavállaló számára. Mindezek alapján a jogeset alkalmazható lett volna. A bizonyított kötelezettségszegés megállapítása mellett csak azt lehetett mérlegelni, hogy ez a felperes részéről szándékosnak vagy súlyos gondatlannak minősült-e, amely körben értékelhetők a keresőképtelenség körülményei, a felek együttműködési kötelezettsége.
- [27] A felperesnek a távolmaradását belátható időn belül, legalább havi szinten kellett volna igazolnia, vagy tájékoztatni a munkáltatóját az igazolhatóság akadályáról, ezt a BH 2014.157. számú eseti döntés utolsó bekezdése is kimondja. A távollét és a távollét igazolásának elmulasztása, valamint az együttműködés teljes hiánya olyan súlyú kötelezettségszegés, ami megalapozhatta a rendkívüli felmentést.
- [28] Az alperes álláspontja szerint a perben a munkáltatói együttműködési kötelezettség teljesítését bizonyította. Tanúvallomásokkal igazolta, hogy a munkáltató többször kereste a felperest. Az a körülmény, hogy a hívások idejét napra pontosan nem tudta igazolni, nem teszi bizonyítatlanná a munkáltató együttműködését. Amíg a felperes mozgásában korlátozott volt, addig személyes segítségben is részesítette. Az is bizonyított, hogy a felperes 2018. április 11-ét követő időszakban elzárkózott az együttműködéstől, ennek ellenére a munkáltató megkísérelte a kapcsolatfelvételt, tehát megpróbált együttműködni, de ezt a felperes lehetetlenné tette, elérhetlenné vált. A felperes 2018. június 18-án tartott megbeszélésen sem igazolt és nem is hivatkozott olyan okra, ami

objektíve lehetetlenné tette a tájékoztatási és együttműködési kötelezettségének teljesítését, és ezt a perben sem bizonyította.

- [29] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását kérte. Álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelmekben megfogalmazottakkal szemben a törvényszék a jogszabályoknak megfelelően eleget tett az ítélet indokolási kötelezettségének. Az alperes az általa állított telefonhívások igazolására híváslistát nem csatolt, holott az ítélet indokolásában rögzítettek szerint annak igazolása, hogy a felperest mely telefonszámról, hány alkalommal és milyen módon keresték, a munkáltatót terhelte.
- [30] Téves az az alperesi álláspont, mely szerint április 11-ét követően járóképes volt, mivel a gipsz levétele után is rendkívüli fájdalmai voltak, még a műtét lehetősége is felmerült. Téves az az alperesi hivatkozás is, mely szerint nem tudott a betegségéről a munkáltató, hiszen tisztában volt a sérülése jellegével. Érvelése szerint az adott esetben a munkáltatót súlyosabb mértékben terhelő együttműködési kötelezettség az Mt. 6. § (2) bekezdéséből levezethető. Véleménye szerint a 102/1995. (VIII.25.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdéséből következően a betegállománya idején a munkáltatónál történő megjelenési kötelezettsége nem terhelte. Teljesen alaptalan az alperes joggal való visszaélésre történő hivatkozása, hiszen a munkáltató nem látta el munkával, a robotzsaru jogosultságától megfosztotta, a Teve utcai belépőjét visszavonta és a jogtanácsosi bélyegzőjét is megsemmisítette. Arra vonatkozóan pedig nem tett nyilatkozatot, hogy a diszkriminatív lépéseket miért foganatosította.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [31] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [32] A nem vitatott tényállás szerint a felperes 2018. február 2-án, pénteken szenvedett közlekedési balesetet, amellyel kapcsolatban táppénzes betegállományba került. Bokatörése miatti keresőképtelenségét 2018. április 11-én 2018. március 11-ig tartó időszakra vonatkozóan igazolta. A munkáltatóval 2018. április 11-e és 2018. június 7-ei telefonhívása közötti időszakban nem tartotta a kapcsolatot. Az alperes a felperest ezen két hónapos időtartam alatt bizonyítható módon nem szólította fel távolléte igazolására. A felperes a 2018. március 11-től a keresőképestségéig eltelt időszakra vonatkozó orvosi igazolást munkába állásakor, 2018. június 18-án átadta az alperesnek.
- [33] Az alperes a fenti eseményeket követően a felperes közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli felmentéssel szüntette meg, amelyben az Mt. 6.§ (2) és (4) bekezdésében foglalt együttműködési és tájékoztatási kötelezettség megsértésére, az Mt. 7.§ felhívásával joggal való visszaélésre, továbbá arra hivatkozott, hogy a felperes megszegte az Mt. 52.§ (1) bekezdés a) pontjában foglalt munkavégzési kötelezettségét.
- [34] A munkáltató intézkedése a Kjt.33/A.§ (1) bekezdés a) és b) pontjának felhívásával értékelte a felperes magatartását, azonban az eljáró bíróságok - helytállón - azt az a) pontban szabályozottak szerint vizsgálták.
- [35] A közalkalmazotti jogviszony rendkívüli felmentéssel történő megszüntetésének alapjául a Kjt. két tényállást szabályoz. A közalkalmazotti jogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésének akkor van helye, ha valamelyik fél a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi (a) pont) , vagy olyan magatartást tanúsít, amely amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi (b) pont). Ez utóbbi esetkör a közalkalmazotti jogviszonyon kívüli, de ahhoz szorosan nem kötődő magatartást szankcionál, vagyis azokban az esetekben alkalmazható, amikor nem a munkavégzéshez, a közalkalmazott munkafeladatainak teljesítéséhez kötődik a cselekmény vagy mulasztás, hanem azon kívül tanúsított magatartás kerül értékelésre.
- [36] A perbeli esetben a felperes távolléte időben történő igazolásának elmulasztása a közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségszegést jelentett, ezért az eljáró bíróságoknak e magatartást kellett értékelni. Abban kellett állást foglalni, hogy a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt

törvényi tényállás konjunktív feltételei az adott esetben fennálltak-e.

- [37] Az alperes a rendkívüli felmentésben és a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul állította, az Mt. 52.§ (1) a) pontjának megsértését is. A közalkalmazott két alapvető kötelezettsége a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség, amely azonban csak abban az esetben terheli, amennyiben munkára képes állapotban van. Igazolt betegség esetén a közalkalmazottnak munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége nincs, munkafadatait nem kell teljesíteni.
- [38] Az irányadó tényállás alapján nem vitatott, hogy a felperesre terhére rótt magatartás, a táppénzes iratok időben történő leadásának elmulasztása, illetve annak késedelmes teljesítése az alperes által felhívott, az Mt. 6.§ (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettség keretében értékelendő. E kötelezettség - ellentétben a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettséggel - a feleket a közalkalmazotti jogviszony fennállásnak teljes időtartama alatt, így a keresőképtelenség esetén is terheli. A munkaviszony alanyai az adott helyzetben annak lehetőségeik szerint kötelesek eleget tenni.
- [39] A bizonyítási eljárás adatai alapján azt kellett mérlegelni, hogy e kötelezettségnek a perbeli esetben a felek miként tettek eleget és az adott esetben mi lett volna az elvárható magatartás. A felperes mulasztásban megvalósuló kötelezettségszegése tehát önállóan nem, csupán az alperes magatartásával együttesen volt értékelhető.
- [40] A felperes nem vitatottan kötelezettségszegést valósított meg, minthogy távollétének igazolására a Rendelet 51. § (3) bekezdése alapján köteles lett volna. Bizonyított ugyanakkor az is, hogy távolléte nem minősült igazolatlanul tekintettel arra, hogy az orvosi papírjai rendelkezésre álltak, azokat munkába állásakor benyújtotta, ezáltal visszamenőlegesen háromhavi időtartamra igazolta a betegsége és gyógykezelése indokoltságát. Értékelendő körülmény volt az is, hogy az alperes - miután utasítására saját munkatársa segített a felperesnek február hónapban az orvoshoz történő eljutásban, továbbá 2018. április 11-én munkatársa vette át a március 11-ig szóló orvosi igazolásokat - tudomással bírt a felperes bokatöréséről és arról is, hogy gyógykezelése folyamatban van. Annak megítélése pedig, hogy az adott esetben a gyógytartam, illetve evvel összefüggésben a táppénz milyen időtartamra indokolt, szakorvosi kompetencia.
- [41] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul panaszolta az eljáró bíróságoknak a terhére értékelt azon megállapítását, mely szerint az adott esetben az együttműködési kötelezettségből eredően elvárható és indokolt lett volna a felperes írásban történő megkeresése. E körben a törvényszék helytállóan hivatkozott az Mfv.I.10.763/2016/4. számú ítéletre, amelyben a Kúria rögzítette, hogy a hosszabb ideje keresőképtelen állományban lévő munkavállaló esetében a munkáltatótól is fokozottabb együttműködés várható el a távollétek igazolásával összefüggésben. Mindennek a magasabb szintű együttműködési kötelezettségének azonban az alperes a perben bizonyítható módon nem tett eleget, a felperest írásban (levélben, e-mailben, ügyfélkapun keresztül) nem szólította fel a távolléte igazolására, a telefonon történő megkeresését sikerrel nem igazolta, ezért a tőle elvárható magatartás tanúsítását a perben nem tudta bizonyítani, ezért a bizonyítatlanság a terhére esik (Kjt. 33/A. § (2) bekezdés, Ptk. 265. § (1) bekezdése szerinti bizonyítási érdek). A felülvizsgálati kérelemben hivatkozottakkal szemben, a Kúria Mfv. I.10.763/2016/4. számú közbenső ítéletében megállapított tényállás szerint a táppénzen lévő munkavállaló és a munkáltató között a távollét időtartama alatt folyamatos, többszöri e-mail váltás történt, míg az Mfv.II. 10736/2013/3. számú ítéletben a keresőképtelenség igazolására utólag a perben került sor. Nem minősül ellentétes döntésnek a felülvizsgálati kérelemben említett BH 2014.157. számú jogeset sem, minthogy annak tényállása szerint a munkáltató két alkalommal is felhívta a munkavállalót a távolléte igazolására, továbbá a munkavállaló táppénzes időszaka már lejárt és keresőképesé is nyilvánították.
- [42] A perbeli esetben nem volt vitatott, miszerint a felperes a teljes távolléte időtartama alatt keresőképtelen állapotban volt, a munkáltató pedig nem bizonyította, hogy az együttműködési kötelezettsége teljesítése körében felszólította a felperest az igazolások benyújtására. Ekként a

felperes mulasztásban megvalósuló súlyos gondatlansággal megvalósított lényeges kötelezettségzegése az alperes együttműködési kötelezettségének teljesítése hiányában - a tényállás egyéb az előbbieken kiemelt adataira is tekintettel - nem minősült olyan jelentős mértékűnek, amely a legsúlyosabb munkáltatói intézkedést jogszerűen megalapozza. A konjunktív feltételek bizonyításának hiányában pedig a rendkívüli felmentés jogellenességének megállapítása nem volt jogszabálysértő.

- [43] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [44] A személyesen eljáró felperes felülvizsgálati perköltséget nem igényelt, ezért arról a bíróságnak rendelkeznie nem kellett.
- [45] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja szerint teljes személyes illetékmentes, ezért a Pp. 21. § (1) bekezdésében foglaltak szerint megállapított pertárgyérték alapján az Itv. 42. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott mértékű illetéket az alperes helyett a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

, 2020. szeptember 30.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hitelül:
tiszttviselő