

Ítéletábra

Az ügy száma:

Mf.I.40.018/2020/7.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

pártfogó ügyvéd neve (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Elter Tamás ügyvéd

A per tárgya:

Közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.157/2018/21.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 1.M.157/2018/22.

Í T É L E T

Az ítéletábra az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 320 000 (háromszázhuszezer) forint elsőfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a le nem rótt 242 600 (kétszáznegyvenkétezer-hatszáz) forint elsőfokú és 233 900 (kétszázharminchéromezer-kilencszáz) forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Megállapítja, hogy a felperes perbeli képviseletét ellátó **(pártfogó ügyvéd neve)** díját a felperes köteles viselni.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperes 1998. szeptember 1-től állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel. Kezdetben szakács, majd főszakács munkakört töltött be. A munkáltató a felperes által teljesítendő munkaidőt - munkaidőkeret alkalmazása mellett - akként határozta meg, hogy a számára irányadó munkavégzési napokon 5 óra 40 perctől 14 óráig kellett dolgoznia, eközben napi 20 perc pihenőidő illette meg.
- [2] A felperes alapvető munkaköri feladatai közé tartozott az intézeti lakók és dolgozók napi háromszori étkezésének biztosítása, ezzel kapcsolatban az alapanyagok előkészítésének ellenőrzése

és különösen a higiénés előírások, valamint a HACCP előírásainak betartása és betartatása, figyelemmel a munkaköri leírásban felsorolt HACCP dokumentumok vezetésére. Az előbbi fő feladatok végrehajtása körében - egyebek mellett - kötelező volt a konyhai személyzet munkáját irányítani, ellenőrizni, felelősséggel tartozott a konyha rendjéért és tisztaságáért a higiénés követelményeknek megfelelően, biztosítani és ellenőriznie kellett a konyha és az ahhoz tartozó helyiségek takarítását, a főzőtér, az előkészítő helyiségek és azok berendezési tárgyainak tisztítását, fertőtlenítését, a legmesszebb menőkig megkövetelni a tisztaságot. Emellett kötelező volt az egészségi állapotában beállott változásokat azonnal jelenteni és azzal orvoshoz fordulni, személyes higiénijére maximálisan ügyelni annak tudatában, hogy ezek elhanyagolásából komoly, az egész intézetre kiható fertőzések, ételmérgezések keletkezhetnek.

- [3] A felperes rendszerint 5 óra 20 perc körül érkezett meg a munkahelyére és kezdett el dolgozni. Anélkül, hogy a munkaidő vége előtti távozására valamelyik felettesétől engedélyt kért volna, az esetek nagy részében 13 óra 20 perc és 13 óra 30 perc között elhagyta munkahelyét.
- [4] 2018 nyár elején fenntartói ellenőrzésre került sor az alperes által üzemeltetett konyhán, amelynek során több hiányosságot állapítottak meg, így kifogás tárgyát képezte például a nem megfelelő higiénia, a dokumentációk vezetésének elmaradása és a hajhullás elleni védekezés hiánya.
- [5] Az augusztusban az alperes által tartott ismételt ellenőrzés alkalmával a munkáltató megállapította, hogy a hiányosságok változatlanul fennállnak.
- [6] 2018 szeptember elején új igazgató került kinevezésre, aki maga is tartott ellenőrzést. Többször szóban figyelmeztette a konyhai dolgozókat, közöttük a felperest is a hiányosságok miatt, továbbá egy intézkedési tervet is készített és adott át a felperesnek, amelyben a feltárt mulasztások elkerülése érdekében teendő intézkedések szerepeltek.
- [7] 2018. november 3-án **(tanú 1 neve)** élelmezési koordinátorként került az alperes alkalmazásába, aki szintén személyesen tapasztalta a korábban feltárt hiányosságokat és felhívta a konyhai dolgozókat azok megszüntetésére. Emiatt **(tanú 1 neve)** és a konyhai dolgozók között nézeteltérés alakult ki, a konyhai dolgozók ugyanis - a felperes vezetésével - nem kívántak addigi tevékenységeiken változtatni. Végül **(tanú 1 neve)** 2018. november 13-án - részben az előbbieik okán - közalkalmazotti jogviszonyát megszüntette.
- [8] A történetek miatt ezen a napon tartott megbeszélésen az intézményvezető nyomatékosan felhívta a felperes és szakács kolléganője figyelmét a higiénés szabályok - hajhullás elleni védelem - betartására és betartatására, a HACCP rendszer által előírt dokumentáció hiányosságaira, a hűtők takarítására.
- [9] A következő napon a munkáltató ellenőrzést hajtott végre a konyhában, amely során megállapításra került, hogy egyetlen dolgozó sem használt hajhullás elleni védelmet, illetve, hogy a felperes jelzés nélkül a munkaideje letelte előtt elhagyta munkahelyét.
- [10] A felperes 2018. november 16-án az eddigieknél is korábban távozott engedély kérése nélkül a munkahelyéről.
- [11] 2018. november 20-án keresőképtelen állományba került, betegsége miatt már meg sem jelent munkavégzésre, állapotáról és a munkavégzés akadályáról, illetve a távolmaradás tényéről és okáról azonban feletteseit nem tájékoztatta. A munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes beosztottjától, **(tanú 2 neve)**-től szerzett tudomást a nap későbbi időszakában a felperes távollétéről és keresőképtelenségéről.
- [12] Az alperes 2018. november 21-én kelt rendkívüli felmentésével a felperes közalkalmazotti jogviszonyát azonnali hatállyal megszüntette. Intézkedése okaként az alábbiakat jelölte meg:
 - 11. 20-án nem állt munkába előzetes beosztásának megfelelően. Engedélyt távolmaradására nem kért, továbbá nem jelzett betegséget vagy más mentő körülményt a munkavégzés akadályaként.

- Munkavégzési helyét, illetve az intézmény területét több esetben engedély nélkül munkaidején belül, előzetes egyeztetés, kérés nélkül elhagyta, veszélyeztetve ezzel a konyha szabályszerű működését.
- HACCP-rendszer által előírt kötelezően vezetendő ellenőrzési lapok, naplók, egyéb dokumentumok vezetésének teljes vagy részleges hiánya.
- Higiénés előírások betartásának hiánya (hajhullás elleni védelem nem betartása és betartatása).
- Közvetlen felettes utasításának, figyelmeztetéseinek figyelmen kívül hagyása (hajhullás elleni védelem viselésének megtagadása, hűtők takarítási feladatainak el nem végeztetése a konyhalányokkal).
- Többszöri kérés, egyeztetés és felszólítás ellenére magatartásán, illetve hozzáállásán nem változtatott.

[13] A felperes távolléti díja a jogviszony megszűntetésekor 205 898 forint volt.

A kereset és az ellenkérelem

- [14] A felperes módosított keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 1 276 057 forint elmaradt munkabérben megnyilvánuló kártérítés és 1 647 184 forint végkielégítés megfizetésére.
- [15] Arra hivatkozott, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a közalkalmazotti jogviszonyát, az azonnali hatályú felmentés indokolása ugyanis nem valós és nem okszerű. Ezért a felmentés a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 33/A. §-ába ütközően jogellenes. Állította, hogy nem követett el olyan kötelezettségszegést, amely alapot adott volna a rendkívüli felmentés gyakorlására.
- [16] Az alperes ellenkérelme elsődlegesen az eljárás megszüntetésére, másodlagosan a kereset elutasítására irányult.
- [17] A per megszüntetését arra alapítottnan kérte, hogy a felperes keresetlevele nem felelt meg a törvényi előírásoknak, ezért annak visszautasítása lett volna indokolt.
- [18] A per érdemét illetően utalt arra, hogy az új ételmezési koordinátor, **(tanú 1 neve)** kinevezése után komoly szakmai hiányosságok kerültek feltárára a felperes által vezetett konyha működésével összefüggésben. Előadta, az emiatt tartott egyeztetésen felhívták a felperes figyelmét egyebek mellett a higiénés előírások betartására, a HACCP rendszer által előírt kötelezően vezetendő dokumentációk vezetésére, a takarítással kapcsolatos problémák megoldására. Az egyeztetés során a felperes nyíltan szembehelyezkedett a munkáltatói elvárásokkal, és kritizálta az ételmezésvezető munkáját. Ennek a konfliktusnak a következtében mondott le **(tanú 1 neve)**. Hivatkozása szerint ezt követően a munkáltató ismételt felhívta a felperes figyelmét a hiányosságok pótlására és az előírások betartására. Ekkor vált világossá, hogy a korábbi munkáltatói felhívás ellenére a felperes továbbra sem tett eleget a HACCP rendszer által előírt dokumentáció vezetésére vonatkozó kötelezettségének, nem követelte meg a hajhullás elleni védelem betartását, nem tett eleget az intézkedési tervben foglalt feladatoknak és nem intézkedett a hűtők takarítása iránt sem. Kiemelte, a megbeszélést követő napon tartott konyhai ellenőrzés továbbra is a hiányosságok fennálltát igazolta, valamint azt, hogy a felperes munkaidejének lejártá előtt munkahelyéről engedély nélkül eltávozott. Az engedély nélküli távozás 2018. november 16-án megismétlődött. Ezt követően derült fény az intézményvezető számára arra, a felperes esetében többször előfordult, hogy munkavégzési helyét, illetve az intézmény területét engedély nélkül munkaidejében elhagyta. Hivatkozott arra is, hogy 2018. november 20-án a felperes nem állt munkába, távolmaradását sem előre, sem aznap nem jelezte, csak utólag, a rendkívüli felmentés kézhezvételét követően igyekezett azt igazolni. Érvelése szerint az előbbi magatartásaival a felperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés a), b), c), d) pontját, illetve 6. § (2) bekezdését szegte meg. Rámutatott, hogy e kötelezettségszegések rendkívül súlyosaknak minősülnek, akár a konyha bezárását is eredményezhették volna egy esetleges szakhatósági ellenőrzés következményeként.

Az elsőfokú bíróság ítélete

- [19] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben kártérítés címén 1 276 057 forint elmaradt munkabért, valamint 1 647 184 forint végkielégítést. Megállapította, hogy a le nem rótt eljárási illeték az állam terhén marad, a pártfogó ügyvédi díjat pedig az alperes viseli.
- [20] A per megszüntetésére irányuló kérelmet azért nem találta megalapozottnak, mert álláspontja szerint a keresetlevél hiánypótlását követően a bíróság határozott kereseti kérelmet tudott megállapítani. A továbbiakban a felperes a keresetváltoztatást perfelvételi nyilatkozattal megtehetette és az tartalmilag is megfelelt a keresetlevélre vonatkozó szabályoknak. A kereset leszállítására pedig az ellenfél hozzájárulása nélkül is írásban vagy a tárgyaláson szóban bármikor sor kerülhet.
- [21] A per érdeme tekintetében utalt arra, hogy bár nem vitásan a felperes 2018. november 20-án nem állt munkába, ennek oka, hogy keresőképtelen állományba került. Az erről szóló igazolást az idő rövidsége miatt nem volt módja a munkáltatóhoz eljuttatni, hiszen a keresőképtelen állományba kerülését követő napon kelt a rendkívüli felmentés. Rámutatott, a per során nem sikerült feltárni a felek állításai közötti ellentmondást azzal kapcsolatban, hogy a felperes **(tanú 2 neve)** helyettese útján tudatta-e az intézményvezetővel a keresőképtelen állományba kerülésének tényét vagy sem. Az előbbi körülményeknek azonban a bíróság nem tulajdonított jelentőséget azért, mert megállapította, az alperes sem tett eleget együttműködési kötelezettségének e körben. Meg sem kísérelte ugyanis feltárni, a felperes milyen okból maradt távol a munkától november 20-án. Ennek hiányában viszont a távolmaradás nem lehet okszerű indoka a munkáltatói intézkedésnek.
- [22] Nem látta bizonyítottnak, hogy a munkáltató csak 2018. november 16-a után tapasztalta a felperes rendszeres engedély nélküli munkából való távollétét és azt sem, hogy a felperes távollétei engedély nélkülinek minősülnének. E körben rámutatott, hogy a felperes felettesei a felperes munkaidejének kezdetéről személyes tapasztalattal nem rendelkeztek. Fontosnak tartotta, hogy a felperes munkaidőkeretben dolgozott, emellett napi 20 perc munkaközi szünet illette meg. Arra viszont nem merült fel adat, hogy bármi akadályba lett volna annak, hogy ezt a napi pihenőidőt közvetlenül 14 órát megelőzően vegye ki. Ezért az engedély nélküli távozás szempontjából nem tulajdonított jelentőséget annak a körülménynek, hogy a felperes a jelenléti íven a 14 órás távozás tényét rögzítette. Ezért nem értékelte relevánsnak azt sem, hogy 2018. november 16-án a felperes 13 óra 35 perckor már nem tartózkodott a konyhán, következésképpen megítélése szerint az intézményvezető nem okszerűen állapította meg, hogy a felperes önkényesen távozott a munkahelyéről. Utalt rá, hogy nem merült fel arra sem adat, hogy az állítólagos engedély nélküli távozás veszélyeztette volna a konyha szabályszerű működését, különösen, hogy az ételekkel bizonyítottan nem volt probléma, a felperest pedig a munkaköri leírás szerint szakács munkakörben álló személy helyettesítette távolléte esetén. Kiemelte továbbá, hogy a munkáltatói intézkedés indokolása nem részletezi, mit ért több eset alatt az engedély nélküli távozásokkal kapcsolatban, ugyanakkor a felperes állításával egyezően **(tanú 3 neve)** tanú vallomása bizonyította, hogy egy alkalommal a felperes elkéredzkedett a munkaidő lejárta előtt.
- [23] A HACCP rendszer által előírt kötelezően vezetendő ellenőrzési lapok, naplók, egyéb dokumentumok tekintetében azt hangsúlyozta, hogy a felperesnek szóló konkrét munkáltatói elvárás közlésére adat nem merült fel, ugyanakkor tanúvallomásokkal bizonyított, hogy a dokumentumokat a feladatot ténylegesen ellátó személynek kellett vezetnie, márpedig a felperes ilyen feladatokat nem végzett. Ezért e körben a felmentés indokának okszerűsége sem állapítható meg. Kiemelte, a munkáltatói jogkör gyakorlója e mulasztásról már 2018. szeptember 1-jén ismerettel rendelkezett. Az alperesi intézményvezető intézkedett e dokumentáció beszerzése iránt, de azok felperes részére történő átadására nem került sor. Ez esetben a munkáltatói tudomásszerzés 15 napon túli, ezért erre alapítottan rendkívüli felmentés már nem volt gyakorolható.

- [24] Érvelése szerint nem merült fel bizonyíték arra, hogy a sapka viselése az egyetlen módja a hajhullás elleni védelem biztosításának, így mivel csupán az igazolódott, hogy a felperes és beosztottai nem rendszeresen viseltek sapkát, a bíróság ezen okból sem a jogviszonyból eredő lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésére, sem a jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásra következtetést levonni nem tudott. A 2018. november 14-én tartott intézményvezetői ellenőrzésen tapasztaltakat sem tartotta alkalmasnak a mulasztás alátámasztására. Egyrészt mivel kizárólag a sapka nem rendszeres viselésére merült fel kétséget kizáró bizonyíték, másrészt mert a felperes ezen ellenőrzéskor a konyhán nem tartózkodott.
- [25] A hajhullás elleni védelem viselését megtagadó felperesi magatartást sem találta bizonyítottnak tekintettel arra, hogy a felperest (**tanú 1 neve**) a sapka viselésére hívta csak fel, így a felperes csak annak használatát tagadta meg, nem a hajhullás elleni védelem viselését.
- [26] Megítélése szerint nem igazolódott az sem, hogy a felperes a hűtők takarítását nem végeztette volna el. Ezen indok valóságát a becsatolt feljegyzések nem bizonyították, tanúvallomás viszont kifejezetten cáfolta.
- [27] Az az indok pedig, hogy a felperes többszöri kérés, egyeztetés és felszólítás ellenére magatartásán, illetve hozzáállásán nem változtatott, az elsőfokú bíróság megítélése szerint nem kellően világos, ennek valóságának bizonyítására pedig az alperes által csatolt feljegyzések nem voltak alkalmasak.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

- [28] Az alperes határidőben előterjesztett fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását kérte. A másodfokú bíróságtól gyakorolni kért felülbírálati jogkört a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés a), c) és d) pontjainak megfelelően határozta meg. Jogszabálysértésként azt jelölte meg, hogy az elsőfokú bíróság a Kjt. 33/A. § (1) és (2) bekezdésébe ütköző módon állapította meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyának jogellenes megszüntetését, illetve a Kjt. 33/A. § (3) bekezdésébe ütköző módon jutott arra a következtetésre, hogy az indokok egy része tekintetében a munkáltató túllépte a 15 napos szubjektív határidőt. Utalt az Mt. 6. § (2) bekezdésében rögzített együttműködési kötelezettség téves értelmezésére is.
- [29] Álláspontja szerint a rendkívüli felmentés indokai valóságos és okszerűek, ezt a perben bizonyította is és minden felmentési ok vonatkozásában megtartotta a rendkívüli felmentésre nyitva álló 15 napos határidőt.
- [30] Rámutatott, hogy a munkaidő beosztása a munkáltató jogosultsága, a felperes ilyen módon meghatározott munkaideje 5 óra 40 perctől 14 óráig tartott. Nem felperesi választás kérdése, hanem jogszabályi és munkaköri leírásban rögzített előírás, hogy 6 óra munkavégzés után 20 perc munkaközi szünetet kell biztosítani a munkavállaló részére. A felperest ezért az sem jogosította volna fel a 14 óráig tartó beosztás szerinti munkaidejének egyoldalú megváltoztatására, ha a munkavégzést az előírtnál korábban kezdte volna meg és a 20 perc munkaközi szünetet nem vette volna ki. Ezen állításait azonban nem is bizonyította.
- [31] Utalt arra, hogy a felperes a munkaköri leírásában foglaltak alapján köteles lett volna az egészségügyi állapotában beállott változásokat azonnal jelenteni és e jelentési kötelezettség a felettese irányában terhelte. Ebből arra is következtetett, hogy az együttműködési kötelezettség körében a felperesnek kellett volna elől járnia és távolmaradását felettese útján közölnie, de erre kísérletet sem tett. Érvelése szerint az előbbieket miatt nem teheti az alperesi intézkedést okszerűtlenné az, hogy nem hívta fel a felperest külön a távolléte igazolására.
- [32] Minden alapot nélkülözőnek nevezte azt az ítéleti megállapítást, miszerint a HACCP rendszerhez kapcsolódó dokumentumok körében konkrét munkáltatói elvárás közlésére vonatkozó adatot az elsőfokú bíróság nem tudott feltárni. E körben rámutatott, hogy a munkaköri leírás egyértelműen tartalmazza a munkáltatói elvárást. Kiemelte, a felperes elismerte egyrészt, hogy ő tartozott

felelősséggel ezen dokumentációk naprakészen tartásáért, másrészt, hogy ezeket nem, vagy nem teljeskörűen vezette.

- [33] Állította, hogy a rendkívüli felmentés gyakorlásával egyik ok tekintetében sem késett el, hiszen az okok vagy folyamatosan fennállóak, vagy ismételten visszatérőek voltak, folyamatos jogsértés esetén annak megszűnésétől, ismétlődő jogsértés esetén pedig az utolsóról történt tudomásszerzéstől kell a határidőt számítani. Az utolsó felvett jegyzőkönyv keltéhez képest a munkáltatói intézkedésre 15 napon belül került sor.
- [34] A higiénés előírások be nem tartásával kapcsolatban kiemelte, hogy a munkáltató mindenhol következetesen hajhullás elleni védelemről tett említést és nem a sapka használatának hiányát kifogásolta. A hűtő takarításával kapcsolatos hiányosságokat pedig több jegyzőkönyv és a tanúvallomások is tanúsították.
- [35] Általánosságban megjegyezte, hogy az elsőfokon eljáró bíróság a felperesi nyilatkozatokat folyamatosan figyelmen kívül hagyta az ítélet indokolása során, holott azok gyakorlatilag egybecsengtek az alperesi állításokkal, továbbá a világosan és érthetően megfogalmazott rendkívüli felmentésben foglaltakkal.
- [36] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, és az abból levont következtetései, jogi álláspontja is megalapozott.
- [37] Rámutatott, hogy az elsőfokú bíróság a közalkalmazotti jogviszony megszüntetését azért találta jogszerűtlennek, mert a rendkívüli felmentés indokai tekintetében a valóság és okszerűség bizonyítása nem történt meg. Utalt az elsőfokú ítélet indokolásában szereplő azon okfejtésre, miszerint a felhozott indokokra vonatkozó felperesi álláspont nem került meghallgatásra, és az alperes a rendkívüli felmentés esetén alkalmazandó 15 napos határidőt sem tartotta be.
- [38] A konkrét indokokkal kapcsolatban kiemelte, hogy munkaidőkeretben került foglalkoztatásra, ezért az engedély nélküli távollétekkel kapcsolatos, felmentésben szereplő indok nem lehetett alapja a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének.
- [39] Kifejtette azt a véleményét, hogy a felmentés alátámasztásául becsatolt feljegyzések nem szolgálhattak a felmentés alapjául, mert az érintett vizsgálatokon vagy nem vett részt, vagy nem védekezhetett ellenük, illetve az alperes nem gondoskodott arról, hogy az általa vélt hiányosságok pótlásra, javításra kerüljenek, erről munkáltatói utasítás útján gondoskodjon. A kifogásolt hiányosságokat a munkáltató nem beszélte meg vele, részinformáció alapján feljegyzéseket gyártva, őt kihagyva felmentette a közalkalmazotti jogviszonyból.
- [40] Hangsúlyozta, hogy a munkájára, az ételek határidőre történő elkészítésére, ízére egyszer sem hangzott el panasz. Munkatársai szerettek vele dolgozni, a konyhán rend volt.

Az ítélet táblája döntése és annak indokai

- [41] A fellebbezés az alábbiak szerint alapos.
- [42] Az elsőfokú bíróság a tényállást túlnyomó részben helyesen állapította meg, azonban a helyesen megállapított tényekből is többségében téves jogi következtetést vont le, és tévesen állapította meg, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát.
- [43]
- [44] Az elsőfokú bíróság helyesen indult ki abból, hogy a Kjt. 33/A. § (1) és (2) bekezdése alapján kell megítélni a rendkívüli felmentés jogszerűségét. A (2) bekezdésből kitűnően a rendkívüli felmentés akkor jogszerű, ha abban indokolás szerepel és ezen indokolásból a felmentés oka világosan kitűnik, az valós és okszerű. Okszerű pedig csak akkor lehet, ha eleget tesz az (1) bekezdésben írt követelményeknek, nevezetesen, ha a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, vagy olyan magatartást tanúsított, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tette.

- [45] Helyesen emelte ki az elsőfokú bíróság azt is, hogy a Kjt. 33/A. § (2) bekezdésének harmadik mondata értelmében az alperesnek kellett a rendkívüli felmentés indokának valóságát és okszerűségét bizonyítani. Lényeges azonban, hogy a Pp. 266. § (1) bekezdése a bizonyítás általános szabályai között kimondja, hogy a bíróság az ellenérdekű fél által beismert, a felek által egyezően előadott, az ellenfél által bírói felhívás ellenére nem vitatott, vagy e törvény értelmében nem vitatottnak tekintendő tényállítást valósnak fogadja el, ha annak tekintetében kételye nem merül fel. Az ilyen módon megállapítható tények tekintetében végeredményben bizonyításra sincs szükség. Helyesen utalt tehát az alperes fellebbezésében arra, hogy a tényállás megállapítása során a felek, így a felperes nyilatkozatainak is megfelelő jelentőséget kell tulajdonítani.
- [46] Az előbbiek alapján az első felmentési okkal kapcsolatban kiemelendő, hogy a felperes maga is akként nyilatkozott, hogy kizárólag beosztottjával, **(tanú 2 neve)**-vel beszélt betegségéről. Az elsőfokú bíróság azonban tévesen értékelte ezt a körülményt az ügy szempontjából jelentéktelennek az alábbiak miatt:
- [47] Az alperes helyesen mutatott rá, hogy a felperes a munkaköri leírásából eredően köteles lett volna keresőképtelenségét azonnal jelezni a munkáltatónak. Amellett, hogy az Mt. - a Kjt. 2. § (3) bekezdése értelmében a közalkalmazotti jogviszonyra is alkalmazandó - 6. § (4) bekezdésében írt tájékoztatási kötelezettség alapján ez minden munkavállalótól elvárható, az alperes megalapozott hivatkozása szerint a felperes munkaköri leírása kiemelten kezeli, a részletes feladatok között a 11. pontban kifejezetten nevesíti azt a kötelezettségét, hogy az egészségi állapotában beállott változásokat azonnal jelentse. Ez a felperes munkájának jellege miatt indokolt is. A felperesnek tehát tudnia kellett, hogy munkakörében a munkáltató tájékoztatása a dolgozó keresőképtelen állapotáról fokozott elvárás.
- [48] Az alperes azzal is helyesen érvelt, hogy - amellett, hogy a bejelentési kötelezettség a felperest terhelte - kiemelendő, a bejelentési kötelezettség a felettesei irányába állt fenn. Az Mt. 6. § (4) bekezdése értelmében ugyanis a jogviszony alanyai kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Az előbbi jogszabályi rendelkezésből eredően a keresőképtelen állományba kerüléséről a felperes, nem más közalkalmazott volt köteles tájékoztatást adni, és a bejelentést a munkáltató, nem más irányába kellett megtenni.
- [49] Az Mt. 18. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő. Ebből következően a felperesnek a tájékoztatási kötelezettségét a jognyilatkozatokra vonatkozó szabályoknak megfelelően kellett teljesítenie.
- [50] Az Mt. 21. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló a jognyilatkozatát személyesen teheti meg. Jognyilatkozatot meghatalmazott képviselője útján is tehet. Az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. Ilyen meghatalmazás hiányában is eljárhat a munkavállaló képviselőjében hozzátartozója, amennyiben a jognyilatkozat megtételében a munkavállaló akadályoztatva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell. A jelen esetben tehát a felperes akkor járt volna el helyesen, ha személyesen, vagy írásbeli meghatalmazással ellátott képviselője útján, vagy pedig hozzátartozóján keresztül teszi meg a nyilatkozatát a munkáltató felé.
- [51] A felperes azonban betegségéről egyedül **(tanú 2 neve)**-vel beszélt, aki nem felettese, hanem beosztottja volt, így nem lehet őt a felperesi bejelentés szempontjából a munkáltató képviselőjének tekinteni, különösen, hogy **(tanú 2 neve)** tanúvallomásából kiderült, a dolgozók ismerték a munkáltató azon elvárását, hogy a távollétet a felettesnek jelezzék. A **(tanú 2 neve)**-vel való közlés tehát nem értékelhető a felperes - munkáltató irányába történő - személyes tájékoztatásaként.
- [52] Arra sem merült fel adat, hogy **(tanú 2 neve)** - a munkáltatóval közölt - írásbeli meghatalmazással rendelkezett volna a felperes keresőképtelenségével kapcsolatos nyilatkozat alperes felé történő megtételére, sőt a tanúvallomásokból éppen ennek ellenkezője volt megállapítható. E körben rámutat az ítéletábra, hogy **(tanú 2 neve)** előadásából - bár az e tekintetben némileg ellentmondó

volt - arra a következtetésre lehetett jutni, hogy a felperest ő kereste és nem a felperes hívta őt tájékoztatási szándékkal, vagyis a felperes betegségéről végeredményben nem is olyan módon szerzett tudomást, hogy ezt az információt tovább kell adnia a munkáltató felé. Vallomását **(tanú 3 neve)** tanúvallomásával együtt értékelve az is tényként állapítható meg, hogy **(tanú 2 neve)** nem a munkakezdekor és nem saját kezdeményezésére, hanem ebédidőben, a felperes feletteseinek érdeklődésére adott tájékoztatást a felperes távollétének okáról. A közlés egybehangzó tanúvallomásokkal igazolt körülményei cáfolják, hogy **(tanú 2 neve)** az idézett jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően, írásbeli meghatalmazással rendelkező képviselőként tett volna nyilatkozatot a felperes nevében.

- [53] Arra pedig a felperes sem hivatkozott, hogy hozzátartozóján keresztül adott volna tájékoztatást a munkáltatója felé.
- [54] Ilyen módon nyilatkozata nem tekinthető jogszerűen közöltnek. A felperes tehát a keresőképtelenségének bejelentésével kapcsolatos kötelezettségét nem teljesítette, e körben az Mt. 6. § (4) bekezdésébe, illetve 21. § (1) bekezdésébe ütköző módon járt el.
- [55] Emiatt egyetértett az ítéletábra az alperes azon okfejtésével is, hogy az elsőfokú bíróság az előbbi körben tévesen értékelte elsődlegesnek a munkáltató együttműködési kötelezettségét. A közalkalmazott első felmentési okként megjelölt mulasztásán ugyanis nem változtat az a körülmény, azaz nem teszi azt meg nem történné, de a súlyát sem csökkenti, hogy a munkáltató - azon túl, hogy **(tanú 2 neve)**-n keresztül utóbb tájékozódott - nem tárta fel a felperes kötelezettségszegésének okait.
- [56] Az elsőfokú bíróság tévesen értékelte okszerűtlennek a második felmentési okot is.
- [57] Az alperes viszont helyesen mutatott rá fellebbezésében ezzel kapcsolatban két körülményre is. Egyrészt, hogy a munkaidő-beosztás meghatározása a munkáltató jogosultsága. Az ugyanis, hogy a munkáltató a felperes munkaidejét munkaidőkeretben határozta meg az Mt. 93. § (1) bekezdéséből eredő lehetőségével élve, nem írja felül az Mt. 96. § (1) bekezdésében írt rendelkezést, amely szerint a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. A munkaidőkeret - ilyen törvényi előírás hiányában - nem azt jelenti, hogy az egyes munkanapokra eső munkaidőt a közalkalmazott maga oszthatja be, hanem az Mt. 97. § (3) bekezdéséből eredően mindössze annyit, hogy a munkaidő a hét minden napjára, vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. A beosztás azonban továbbra is a munkáltató jogosultsága és kötelezettsége.
- [58] Másrészt helyesen utalt az alperes arra is, hogy a munkaközi szünet igénybevételének ideje és módja nem a felperes választásának kérdése. Rámutat az ítéletábra e körben, hogy az Mt. 103. § (1) bekezdés a) pontja szerint a közalkalmazott részére, ha a beosztás szerinti napi munkaideje a 6 órát meghaladja, 20 perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A (4) bekezdés azonban azt is előírja, hogy a munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. Ehhez az (5) bekezdés további megszorításként rögzíti, hogy a munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.
- [59] Az előbbiekből kiindulva a második felmentési ok valóságának és okszerűségének megállapításához ugyancsak elegendőnek mutatkozik a felperes személyes előadása. A felperes ugyanis elismerte, hogy munkaidejét a munkáltató akként osztotta be, hogy 5 óra 40 perctől 14 óráig tartott a munkaidő, de elismerte azt is, hogy rendszeresen 13 óra 20 perc és 13 óra 30 perc között távozott ennek ellenére. Ugyancsak saját nyilatkozatából derült ki, hogy a távozásra nem kért engedélyt. A felperes tehát az Mt. 96. § (1) bekezdésébe, valamint 103. § (4) és (5) bekezdésébe ütköző módon járt el, amikor a munkaközi szünetet nem a munkavégzés megszakításával és nem legalább három, illetve legfeljebb hat óra munkavégzést követően vette igénybe, hanem a munkaidő végén és emiatt a vele egyértelműen közölt, alperes által meghatározott munkaidő-beosztása ellenére szokásosan a lehetségesnél legalább fél órával hamarabb távozott a munkahelyéről.
- [60] A rendszeres és folyamatos mulasztások mellett kisebb jelentősége van annak, hogy ezen kívül egy vagy több esetben történt-e a munkaidő hosszabb időtartamát érintő engedély nélküli eltávozás a

felperes részéről. Megjegyzendő azonban, hogy az elsőfokú ítéletben foglaltaktól eltérően **(tanú 3 neve)** tanúvallomásából az derült ki, hogy a felperes ugyan jelezte számára eltávozási szándékát egy alkalommal, ő azonban arról tájékoztatta a felperest, hogy nem kompetens a távozási engedély adására. Nem tekinthető ezért úgy ez esetben sem, hogy a felperes engedéllyel távozott.

- [61] Az Mt. 52. § (1) bekezdés a)-c) pontjai az alapvető kötelezettségek között rögzítik, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. A jogalkotó tehát a közalkalmazotti jogviszony teljesítése körében kifejezetten nevesíti a teljes munkaidőt érintő rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettséget, ebből eredően annak megszegése a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettség megszegését jelenti. Tekintettel arra, hogy a felperes egyértelmű ismeretekkel rendelkezett arról, hogy munkaideje 14 óráig tart, kötelezettségszegését szándékosnak kell tekinteni. Miután saját nyilatkozatából kitűnően rendszeresen így járt el, a kötelezettségszegése jelentős mértékű.
- [62] Az előbbiek alapján az alperes helyesen mutatott rá, hogy önmagában az eddig értékelt kötelezettségszegések kimerítik a Kjt. 33/A. § (1) bekezdésében írt feltételeket, tehát alapul szolgálhatnak a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli felmentéssel történő megszüntetéséhez.
- [63] A további kötelezettségszegéseknek ezért már kisebb jelentősége van. Így kevésbé bír relevanciával az is, hogy a felperes engedély nélküli távozásai veszélyeztették-e a konyha szabályszerű működését. Ugyanakkor rámutat az ítélet arra, hogy a konyha munkájának szervezésével, irányításával megbízott főszakács rendszeres munkaidőn belüli távolléte életszerűen megteremtheti annak a lehetőségét, hogy a konyha szabályszerű működése veszélyeztetetté váljon, különös figyelemmel az ilyen munkavégzési helyen irányadó szigorú munkavédelmi szabályokra, illetve a szabályszegések súlyos következményeire.
- [64] Az ítélet arra egyetértett az alperes azon hivatkozásával is, hogy a harmadik felmentési okkal kapcsolatban az elsőfokú bíróság tévesen helyezkedett arra az álláspontra, hogy az alperes nem jelölte meg kifejezetten, a felperesnek mikor és milyen dokumentációt kellett volna álláspontra szerint vezetnie. Az alperes a perfelvételi tárgyaláson egyértelműen utalt arra, hogy a felperes munkaköri leírásában szereplő dokumentumokról van szó. A munkaköri leírás becsatolásra került, abban tételesen is szerepelnek a vezetendő dokumentumok. Emiatt egyrészt a perben is ismert volt, hogy a munkáltató milyen dokumentumokat hiányolt a rendkívüli felmentésben, másrészt a felperes számára is egyértelműen tudott volt e kötelezettsége pontos tartalma. Ezért tévesen hivatkozott az elsőfokú bíróság ítéletében a felperesnek szóló konkrét munkáltatói elvárás hiányára is.
- [65] E körben rámutat az ítélet arra, hogy a rendkívüli felmentés indokolása nem azt rója a felperes terhére, hogy e dokumentumokat személyesen ő nem vezette, hanem általánosságban e dokumentumok vezetésének teljes vagy a részleges hiányát. A becsatolt munkaköri leírásból kitűnően a felperes főszakácsként felelős volt a konyha működésének szervezéséért, vezetéséért, ebből következően az ott vezetendő dokumentumok meglétéért is. Az ezekért való felelősségét egyébként maga a felperes is elismerte, továbbá azt is, hogy volt olyan időszak, amikor hiányosak voltak, vagy nem is voltak meg ezek a dokumentációk. A 2018. augusztustól októberig tartó időszak vonatkozásában tett ilyen elismerő nyilatkozatot. A felperesi előadásból volt megállapítható az is, hogy e hiányosság akkor került pótlásra, amikor már a felperes nem dolgozott az intézménynél.
- [66] A jelen esetben tehát szintén maga a felperesi nyilatkozat támasztotta alá a rendkívüli felmentésben írt előbbi felmentési ok valóságát. Bár a felperes tett olyan kijelentést a per során, hogy ezek a nyomtatványok nem álltak rendelkezésére, azonban azt is elismerte, hogy azok beszerzése az ő feladata volt, **(tanú 3 neve)** tanúvallomásával pedig kifejezetten cáfolta azt a felperesi állítást, hogy jelezte volna számára a nyomtatványok hiányát. Ezt megerősítette **(tanú 1 neve)** tanúvallomása is, aki akként nyilatkozott, hogy a felperes a számonkérések, egyeztetések alkalmával nem hivatkozott

arra, hogy a dokumentációt nyomtatvány-hiány miatt nem tudja vezetni. **(tanú 2 neve)** tanúvallomása e részében azért nem volt figyelembe vehető, mert nyilatkozata nemcsak az előbbi két tanú vallomásával, de a felperes előadásával is ellentétes volt, ezért nem tekinthető hitelt érdemlőnek.

- [67] Tény, hogy a Kjt. 33/A. § (2) bekezdése értelmében a munkáltató a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül élhet a rendkívüli felmentés jogával, ugyanakkor helyesen hivatkozott az alperes arra, hogy e határidő addig nem kezdődik el, amíg a mulasztás fennáll. Miután a felperes előadásából kitűnően a mulasztás a rendkívüli felmentés időpontjában még fennállt, a munkáltató határidőben gyakorolta ezen felmentési okkal kapcsolatban is a rendkívüli felmentés jogát.
- [68] A negyedik felmentési ok tekintetében az ítéletábra rámutat, hogy az elsőfokú bíróság tévesen tulajdonított jelentőséget a hajhullás elleni védelem körében a sapka viselése és a védekezés egyéb módja közötti különbségnek. A tanúvallomásokból, az adott szövegkörnyezetből egyértelműen kitűnt, hogy a sapka hiánya esetén a hajhullás elleni - a tanúvallomások szerint kötelező - egyéb védelemmel sem éltek a konyhai dolgozók, így az eltérő szóhasználat okán nem lehetett megalapozottan következtetni e felmentési ok bizonyítatlanságára.
- [69] Ugyancsak tévesen értékelte az elsőfokú bíróság a 2018. november 14-i ellenőrzésről készült feljegyzést, mint bizonyítékot. Egyrészt, a munkáltató nemcsak a hajhullás elleni védelem felperes részéről történő mellőzését róta a felperes terhére, hanem azt is, hogy munkatársaitól nem követelte meg azt. Márpedig a feljegyzés egyértelműen tanúsítja a konyhai dolgozók ezzel kapcsolatos mulasztását. Másrészt a felperes az ellenőrzés időpontjában jogellenesen volt távol munkahelyéről, ezért a távolléte nem szolgálhat a mentségére.
- [70] Az előbbieken túl az ítéletábra nyomatékosan utal a felperes saját előadására, ugyanis - ahogy az eddigi felmentési indokok esetében is - a perfelvételi tárgyaláson tett nyilatkozatából megállapítható e kötelezettségszegés elkövetése. Egyértelműen állította, olyan eset is biztos volt, amikor nem történt meg a hajhullás elleni védőeszköz viselése. E nyilatkozata tükrében különösen megalapozatlan a bizonyítatlanság megállapítása.
- [71] Az előbbi okfejtés irányadó az ötödik felmentési okon belül a hajhullás elleni védelem viselésének megtagadására. Ezért az ítéletábra csupán azt a felperesi - kötelezettségszegést igazoló - előadást emeli ki, amely szerint mindenki magánügye, hogy felveszi-e vagy sem a védelemre szolgáló eszközt.
- [72] A hűtők takaríttatásának elmulasztását a 2018. november 7-i és 13-i feljegyzések egyértelműen bizonyították, abból pedig, hogy a 14-i feljegyzés erről nem tesz említést, sem a takarítás megtörténte, sem annak hiányára nem lehet következtetni. Tény viszont, hogy **(tanú 3 neve)** tanúvallomásából kitűnően 2018. nyarán több ellenőrzés hiányosságot tárt fel e körben és a felperes két hetet kapott a szükséges intézkedések megtételére, de 2018. november 13-án - az egybehangzó tanú vallomásokkal igazolt többszöri figyelmeztetés ellenére - még a mulasztás fennállt. E legutóbbi megállapításhoz viszonyítva a 2018. november 21-én kelt rendkívüli felmentés 15 napon belüli, ezért a hűtő takaríttatásával kapcsolatos felperesi kötelezettségszegés jogszerűen tárgya lehetett a munkáltatói intézkedésnek akkor is, ha időközben a higiénés előírásokkal kapcsolatos hiányosság megszüntetésre került.
- [73] Abban a tekintetben osztotta az ítéletábra az elsőfokú bíróság álláspontját, hogy a hatodik felmentési ok olyan általános megfogalmazású, amely nem tesz eleget a világosság követelményének, ezért a rendkívüli felmentés jogszerű indoka nem lehet.
- [74] A fentiekre tekintettel az ítéletábra a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátai között a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c) és d) pontja szerinti felülbírálati jogkörében eljárva megállapította, az alperes túlnyomó részt világos, e részében valós és okszerű indokokkal alátámasztott, ezért jogszerű rendkívüli felmentéssel szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát. Az elsőfokú bíróság tehát részben téves ténymegállapítása, részben a helyesen megállapított tényekből levont téves jogkövetkeztetése miatt a Kjt. 33/A. § (1)-(3)

bekezdéseibe ütköző, vagyis érdemben téves döntést hozott, ezért azt az ítéltábla a rendelkező részben foglaltak szerint megváltoztatta.

- [75] Az ítéltábla döntése következtében a felperes pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a pernyertes alperes 81. § (1), (2) és (5) bekezdésének megfelelően felszámított elsőfokú perköltségét megfizetni. A fellebbezési eljárással kapcsolatban azonban az alperes a perköltség - költségjegyzék előterjesztésével történő - felszámítását elmulasztotta, ezért perköltségre másodfokú pernyertessége ellenére nem tarthat igényt.
- [76] Az elsőfokú és a fellebbezési eljárásban felmerült, de a 2017. évi CXXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontján alapuló tárgyi költségfeljegyzési jog folytán le nem rótt, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti elsőfokú és 46. § (1) bekezdése alapján meghatározott összegű fellebbezési illeték a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosultsága miatt a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében marad az állam terhén.

Szeged, 2020. június 26.

Dr. Szeghő Katalin s.k.
a tanács elnöke

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
előadó bíró

Zanócné dr. Ocskó Erzsébet s.k.
táblabíró