

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Szatmári Norbert ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Szilágyi Gábor ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 21.M.1626/2008. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 55.Mf.635.936/2009/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

i t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Fővárosi Bíróság 55.Mf.635.936/2009/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 10.000 /tízezer/ forint felülvizsgálati perköltséget.

A felülvizsgálati eljárási illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében az alperes 2007. november 27-én kelt rendkívüli felmondása jogellenességének megállapítását és jogkövetkezményei alkalmazását kérte. Arra hivatkozott, hogy az alperes felmondásában foglalt indok nem valós, mert hiányzása a munkahelyről nem volt igazolatlan, táppénzes állományba vétele igazolja a mulasztását. Álláspontja szerint sérültek az állampolgári és az esélyegyenlőségi jogai, mert miután a munkáltatóval közölte, hogy gyermeket vár, előzmények nélkül a hét éve hibátlanul végzett munkájával elégedetlenkedni kezdtek, majd „koholt vádak” alapján a hiányzásait felróhatónak minősítették. A felperes sérelmezte, hogy a munkáltató a megváltozott állapotából fakadó rosszulléteit egyáltalán nem tolerálta. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 21.M.1626/2008/17. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította, és 20.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte. Megállapította, hogy a pártfogó ügyvéd díját és az eljárás illetékét az állam viseli. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2001. március 8-ától állt az alperes alkalmazásában, gépkezelő munkakörben. A felperes 2007. év során több alkalommal hiányzott a munkahelyéről, előzetes engedély kérése nélkül igazolatlanul volt távol. Az igazolatlan napokra utólag szabadság kiírását kérte, amely - bár ellentétes volt az alperes gyakorlatával - kérésének a munkáltató eleget tett azzal, hogy figyelmeztette a felperest arra, hogy magatartása nem fogadható el. A felperes 2007. szeptember 18-án kapott írásbeli figyelmeztetést a szeptember 7-ei távolléte miatt, majd november 6-án ismételt írásbeli figyelmeztetésben részesült az október 31-ei igazolatlan hiányzására tekintettel. Az utolsó intézkedésben az alperes tájékoztatta a felperest, hogy a többszöri igazolatlan hiányzására tekintettel a munkaviszonyának fenntartásáról 2007. december 31-én fog döntést hozni. Figyelmeztette, hogy amennyiben a

munkafegyelmet bármilyen módon megszegi, a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszünteti. A felperes 2007. november 22-én - terhessége miatt - nem érezte jól magát, ezért a munkahelyén nem jelent meg. A délutáni órákban jelentkezett a védőnőnél, ahol részére a „kismama könyvet” kiállították, majd délután a cég portaszolgálatára telefonált, hogy jelezze távollétét. November 23-án a felperes K.A.-nak, közvetlen munkahelyi vezetőjének telefonon jelezte, hogy nem tud munkába állni. Még ezen a napon a háziorvosához ment, hogy táppénzes betegállományba vegyék, azonban nőgyógyászati igazolás nélkül a háziorvos a felperes kérésének nem tett eleget. A november 24-25-ei hétvégét követően a felperes november 26-án este munkába állt, azonban ismét nem érezte jól magát, ezért munkahelyi vezetője hazaküldte. 2007. november 27-én jelentkezett a nőgyógyásznál, majd a tőle kapott szakorvosi vélemény birtokában a háziorvosához ment, aki 2007. november 23-ától keresőképtelen állományba vette. A táppénzes iratokat a felperes 2007. december 5-én adta le az alperesnél. Az alperes 2007. november 27-én a felperes munkaviszonyát rendkívüli felmondással szüntette meg. Indokolásában arra hivatkozott, hogy a felperes 2007. november 22-én és 23-án ismét igazolatlanul hiányzott, elfogadható magyarázatot nem adott. Mivel a 2007. november 6-án kelt fegyelmi büntetésben már felhívták a figyelmét arra, hogy a többszöri igazolatlan hiányzásai miatt a következő alkalommal a munkafegyelem megsértése esetén a munkaviszonyát megszüntetik, ezért azt 2007. november 26-ával azonnali hatállyal felmondták. A munkaügyi bíróság ítéletének indoklásában megállapította, hogy a felperes már korábban - 2006-ban is - kapott figyelmeztetést igazolatlan távolmaradás miatt. Az a gyakorlat, amit a felperes folytatott - vagyis, hogy hiányzását utólag a munkáltatótól szabadságként kérte kiírni - nem volt elfogadott szokás. Az alperes a per során igazolta, hogy a cég dolgozói a szabadságot előre kérték, és az, hogy a felperes hiányzásait utólag szabadság kiírásával igazolták, csak a munkáltató pozitív hozzáállását igazolta. Rögzítette, hogy a felperes szabadsága 2007. év vonatkozásában már október hónapra elfogyott, ezért már az utolsó figyelmeztetésben foglalt október 31-ei távolléte is igazolatlan volt. A munkaügyi bíróság kiemelte, hogy lényeges és a rendkívüli felmondás indokolásában foglalt valós körülmény az, hogy a 2007. november 22-ei hiányzása még a becsatolt orvosi irat alapján sem volt igazolt, mert a táppénzes igazolások csak november 23-ától szóltak. A rendkívüli felmondás kiadásának időpontjában, vagyis november 27-én azonban még a november 23-ai nap sem volt igazoltnak tekinthető. Utalt arra a bíróság, hogy a felperes 2007. november 26-án is járt a háziorvosánál, aki a felperes egészségi állapotát nem találta olyannak, amely keresőképtelen állományba vételét indokolta volna. Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján azt állapította meg, hogy a felperes a munkaviszonyából származó kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte. A felperes a rendkívüli felmondás indoklásában foglalt

magatartást tanúsította, amikor november 22-én igazolatlanul volt távol a munkahelyéről. A korábbi és a rendkívüli felmondásban foglalt igazolatlan távollétek alapján - figyelemmel a 2007. november 6-án kelt munkáltatói intézkedésben foglalt figyelmeztetésre is - a rendkívüli felmondás jogellenességét nem tudta megállapítani. Végül kifejtette, hogy a felperes által hivatkozott hátrányos megkülönböztetés a per során nem nyert igazolást, mert a felperes kétséget kizáróan nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltatónak tudomása volt a terhességéről, az azonban bizonyított volt, hogy távolmaradásai és igazolatlan hiányzásai korábban is problémát okoztak az alperesnek.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 55.Mf.635.936/2009/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és a felperest 10.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte. Megállapította, hogy az eljárási illetéket és a pártfogó ügyvéd díját az állam viseli. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkaügyi bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékokat helyesen értékelte, ezért a vonatkozó jogszabályok alapján meghozott döntésével mindenben egyetértett. Az elsőfokú ítélet azon megállapítását, hogy a felperes 2007. november 26.-án is járt a háziorvosánál - a dátumelírásra tekintettel - 2007. november 23-ra javította. A felperes fellebbezésében foglalt, a pótszabadságokra vonatkozó előadását nem értékelte, mert erre a felperes az első fokú eljárás során nem hivatkozott, ezért azt a Pp. 235. § (1) bekezdése alapján figyelmen kívül hagyta. Megállapította továbbá, hogy a per tárgya szempontjából egyébként is közömbös, hogy a felperes rendelkezett-e még szabadsággal az igazolatlan hiányzás idején. Tényként fogadta el, hogy 2007. november 22-én a felperes távolléte igazolatlan volt, és ha még rendelkezett volna szabadsággal, ezt akkor is csak a munkáltató által meghatározott rend szerint vehette volna igénybe, ezzel szemben azonban a felperes csupán a portaszolgálatnak jelezte a távollétét. A per során az alperes által csatolt portaszolgálati könyvben azonban erre utaló bejegyzés nem volt. Osztotta a másodfokú bíróság a munkaügyi bíróság azon álláspontját, hogy a felperes a perben kétséget kizáróan nem tudta bizonyítani, hogy távolmaradását és keresőképtelen állapotát a munkáltatónak bejelentette, és a távollétét szabályosan igazolta. A rendkívüli felmondás megalapozottságát támasztotta alá érvelése szerint az a körülmény is, hogy a munkáltató a felperest korábban több alkalommal figyelmeztetésben részesítette igazolatlan hiányzás miatt. A felperes ezeket az írásbeli figyelmeztetéseket tudomásul vette, azok jogszerűségét nem vitatta. A munkaügyi bírósággal egyezően nem találta bizonyítottnak a felperes azon állítását, hogy az alperes őt hátrányosan megkülönböztette terhessége miatt. Elfogadta az alperes álláspontját, mely szerint munkavállalóinak túlnyomó többsége nő, akik körében hasonló helyzetek meglehetősen nagy számban fordultak elő. Ezen munkavállalók sem részesültek hátrányos megkülönböztetésben, ezért a felperes állítása nem volt

igazolható, annál is inkább, mert erre vonatkozóan a munkavállaló sem az első-, sem a másodfokú eljárásban konkrét tényállítást, illetőleg bizonyítási indítványt nem terjesztett elő. A felperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére, és az alperes kereset szerinti, továbbá perköltségben történő marasztalására, másodlagosan pedig a jogerős ítélet elsőfokú ítéletre is kiterjedő hatályú hatályon kívül helyezésére, és a munkaügyi bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítására irányult. Arra hivatkozott, hogy a 2007. november 27-én kelt visszamenőleges hatályú november 26-ára szóló rendkívüli felmondás sérti az Mt. 96. §-át. Álláspontja szerint a jogerős ítélet indoklásának azon része, mely szerint 2007. november 23-án is igazolatlanul hiányzott volna, sérti az Mt. 96. § (1) és (2), valamint 89. § (2) bekezdésében foglaltakat, mert a felmondás ezen indoka nem valós. Érvelése szerint a november 22-ei hiányzása sem volt igazolatlan, mert köztudomású tény, hogy a terhesség gyakori rosszullétekkel jár, amelyet az is igazol, hogy a november 26-ai munkába állásakor is alkalmatlan volt a munkavégzésre, ezért a munkáltató hazaküldte. Kifejtette, hogy a felmondás azon hivatkozása is valótlan, miszerint nem adott elfogadható magyarázatot a távollétére. Továbbra is állította, hogy az alperes portáján ezt bejelentette, és az alperes a perben nem bizonyította, hogy ez a bejelentési mód ellentétes lenne a munkavállalókra kötelező előírással. Vitatta továbbá, hogy korábban is többször igazolatlan hiányzásai voltak, mert a munkáltató ezekre a napokra szabadságot írt ki részére, tehát távolléte nem tekinthető igazolatlannak. Álláspontja szerint az Mt.-ben a szabadság kiadására vonatkozó szabályoktól a munkáltató rá kedvezőbb irányban eltért. Érvelése szerint egyébként a szabadság igénylésének nem megfelelő módját és az igazolatlan hiányzását a perben „összemoszták”. Sérelmezte azt is, hogy a 2007. november 6-ai fegyelmi büntetést is felmondási okként értelmezték, amely a kétszeres értékelés tilalmába ütközik. Végül kifejtette, hogy a munkáltató megfosztotta őt a védekezés lehetőségétől, amellyel hibát követett el.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint az alperes a felperes munkaviszonyát azért szüntette meg rendkívüli felmondással, mert a munkavállaló 2007. november 22-én és november 23-án ismételten igazolatlanul hiányzott, távollétére elfogadható magyarázatot nem adott. A rendkívüli felmondás indoklásában foglaltak alapján az eljáró bíróságoknak azt kellett vizsgálniuk, hogy a rendkívüli felmondásban foglalt indok valós volt-e, illetőleg a valósága esetén megalapozta-e a munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetését. Az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontjában szabályozott rendkívüli felmondás kiadására

akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szegi meg szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal. A munkavállalót az Mt. 103. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkahelyén a rá irányadó munkaidőben megjelenési és munkavégzési kötelezettség terheli, amely alól többek között akkor mentesülhet, ha az Mt. 107. § c) pontja szerint keresőképtelen beteg. Az eljáró bíróságok helytállónan állapították meg, hogy a felperes 2007. november 22-én igazolatlanul volt távol munkahelyétől, mert a házi orvos által adott táppénzes igazolás szerint keresőképtelensége csak 2007. november 23-ától igazolt. Alaptalan a felperes arra történő hivatkozása, hogy a november 22-ei hiányzása sem igazolatlan, mivel a terhesség köztudomásúlag rosszullétekkel jár. Önmagában ugyanis a terhes állapot nem eredményez keresőképtelenséget, ennek igazolására kizárólag szakorvos, vagy pedig házi orvos jogosult. A felperes a 2007. november 22-ei nap vonatkozásában orvosi igazolás nélkül, vagyis igazolatlanul volt távol. Helytállónan állapították meg az eljáró bíróságok azt is, hogy a felperesnek a november 22-ei portaszolgálaton történő bejelentése nem nyert bizonyítást. Az alperes a perben becsatolta az ún. portaszolgálati napló másolatát amelyből megállapítható, hogy a 2007. november 22-ei napon a felperes telefonhívását nem rögzítették. Az alperes más munkavállalói rendszeresen ebben a portaszolgálati naplóban foglalt bejegyzésben kérték a szabadság engedélyezését. Ezért helytállónan jutottak a bíróságok arra a következtetésre, hogy a felperes az alperesnél bevett gyakorlattal, illetőleg a jogszabállyal ellentétesen rendszeresen, előzetes engedély nélkül volt távol munkahelyétől. Az a körülmény, hogy a munkáltató, amíg a felperes fizetett szabadsággal rendelkezett, ezekre a napokra azt részére utólag kiírta, nem jelenti azt, hogy a felperes a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét nem szegte meg. A felperes által követett gyakorlat ugyanis ellentétes volt mind az alperesnél kialakult szokásokkal, mind pedig a szabadság engedélyezésére vonatkozó az Mt. 134. §-ában foglalt szabályokkal. Mindezek alapján az eljáró bíróságok megalapozottan vonták le azt a következtetést, hogy a felperes 2007. november 22-ei igazolatlan távollétére tekintettel - figyelemmel a korábbi igazolatlan mulasztásokra is - a kötelezettségszegés súlya alapján a munkáltató jogszerűen szüntette meg az adott esetben a felperes munkaviszonyát rendkívüli felmondással. A felülvizsgálati eljárásban olyan új körülményre, amely nem volt a megelőző eljárás tárgya, (amelyre vonatkozóan a fél az első-, és másodfokú eljárás során nem hivatkozott, és bizonyítékait sem jelölte meg) nem lehet hivatkozni (BH 2002.447., BH 2002.83.). Ezért nem volt felülvizsgálat tárgyává tehető azon felperesi előadás, hogy a rendkívüli felmondás a visszamenőleges hatály miatt is jogellenes volt, továbbá az alperes megsértette a kétszeres értékelés tilalmát. A másodfokú bíróság helytállónan állapította meg, hogy nem volt figyelembe vehető a Pp. 235. § (1) bekezdésére tekintettel az a felperesi érvelés sem, hogy a

rendkívüli felmondás idején a munkavállaló rendelkezett-e még pótszabadsággal, illetőleg az erre vonatkozó nyilvántartást a munkáltató kijavította-e. Miután a rendkívüli felmondás megfelelt az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltaknak, ezért az Mt. 100. §-ára alapított a rendkívüli felmondás jogellenességéhez fűződő felperesi igényeket az eljáró bíróságok megalapozottan utasították el. A fentiekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. Kötelezte a pervesztes felperest az alperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján. A felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet alapján az állam viseli.

Budapest, 2011. július 6.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Hajdu Edit s.k. előadó bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró

A kiadmány hitelül:
tisztviselő