



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.015/2024/10.

A felperes:

felperes neve (címe)

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Olasz Balázs Ügyvédi Iroda (címe)

A per tárgya:

Jognyilatkozat pótlása

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szegedi Törvényszék 4.M.70.084/2023/18.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 4.M.70.084/2023/19.

Í T É L E T

Az ítéltábla a felperes keresetváltoztatásait elutasítja.

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 63 500 (hatvanháromezer-ötszáz) forint másodfokú eljárási költséget.

A feljegyzett 760 640 (hétszázhatvanezer-hatszáznegyven) Ft fellebbezési eljárási illeték az állam terhéen marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperes 2008. január 01-től áll az alperes alkalmazásában, határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban, szociális munkatárs munkakörben.
- [2] A felperes 2022. június 20-tól kezdődően folyamatosan keresőképtelen.
- [3] A (vármegye neve) Vármegyei Kormányhivatal 2023. január 23-án kelt határozatával a felperes megváltozott munkaképességű személyek ellátásának megállapítására irányuló kérelmét elutasította. Indokolása szerint a felperes keresőtevékenységet végez és rendszeres pénzellátásban részesül. A határozat szerint a felperes egészségi állapota 2022. május 01-től 60%-os, B2 minősítési csoportba tartozik. Egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt.
- [4] A felperes táppénz jogosultsága 2023. február 21-én lejárt.
- [5] A 2023. február 22-én kelt elsőfokú soronkívüli munkaköri alkalmassági vélemény szerint a felperes szociális munkatárs munkakör ellátására nem alkalmas.
- [6] 2023. február 23. és 2023. március 27. között az alperes kiadta a felperes szabadságát. A felperes 2023. március 28-án munkahelyén megjelent, ekkor az alperes tájékoztatta arról, hogy a munkaköre ellátásra egészségi okból alkalmatlan közalkalmazott az alkalmatlanság időtartamára mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, egyúttal távolléti díjra nem jogosult. Tájékoztatta továbbá, hogy sem a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), sem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) nem írja elő a munkáltató számára a közalkalmazott felmentését abban az esetben, ha a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására egészségi okból tartósan alkalmatlanná válik. Ezt követően rendelkezett a felperes további szabadságának kiadásáról 2023. április 11-ig.
- [7] A felperes 2023. március 30-án kelt levelében érdeklődött az alperesnél a további foglalkoztatásáról. A Kjt. 30/A. § megjelölésével felhívta az alperes figyelmét a munkakör felajánlási kötelezettségre és a felmentés szabályaira. Kérte, hogy jogviszonyával kapcsolatos intézkedéseit 2023. április 11-ig, a szabadság leteltéig tegye meg, ezt követő naptól jogellenes állapot áll elő.
- [8] Az alperes 2023. április 12-én tájékoztatta a felperest a Kjt. 30/A. § alapján más betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről, amellyel a felperes élni kívánt, ugyanakkor az e körben lefolytatott eljárás során megállapításra került, hogy sem a munkáltatónál, sem a munkáltató fenntartójánál nincs a közalkalmazott által betölthető munkakör.
- [9] Az alperes a betölthető munkakör hiányáról 2023. április 25-én tájékoztatta a felperest, egyben – ismételten – arról is, hogy az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja alapján mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól arra az időre, amíg munkaköre ellátására egészségügyi okból alkalmatlan.

[10] A felperes 2023. május 22-én kelt „munkajogi beadvány” tárgyú levelében tájékoztatta az alperest, hogy a betölthető munkakör hiányáról szóló tájékoztatást tudomásul vette, azonban a Kjt. 30/C. § rendelkezéseire hivatkozással sérelmezte, hogy az alperes 25 nap elteltével sem intézkedett a közalkalmazotti jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetéséről, ezzel jogellenes állapotot tart fenn. Kérte az alperes nyilatkozatát a felmentésről szóló okirat kiadásának elmaradásáról.

[11] Az alperes 2023. május 26-án kelt levelében az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozással megismételte korábbi álláspontját, miszerint a felperes az egészségi okból való alkalmatlanság időtartamára mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. Erre az időtartamra a 2023. januártól hatályos Mt. 146. § (2) bekezdés értelmében távolléti díj nem illeti meg. Kifejtette, hogy sem az Mt., sem a Kjt. nem ír elő kötelezettséget ebben az esetben a munkáltatói felmondással vagy felmentéssel történő jogviszony megszüntetésre, ilyen rendelkezést a felperes által felhívott jogszabályhely sem tartalmaz. Ezáltal viszont a munkáltató jogellenes állapotot sem tart fenn a felmentés mellőzésével. Ismételten hangsúlyozta, hogy egészségügyi alkalmatlanságának következménye a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés, amelynek idejére távolléti díjra nem jogosult.

[12] Az alperes a felperest 2023. április 12-től nem foglalkoztatta, részére munkabért, egyéb juttatást nem fizetett.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[13] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság a közalkalmazotti jogviszonyát 2023. április 12. napjától kezdődő felmentéssel 2023. december 12-vel szüntesse meg. A felmentési idő nyolc hónapos időtartamára egészségügyi állapota miatt a munkavégzés alól mentesítse és kötelezze a munkáltatót, hogy fizessen meg részére ezen időszakra bruttó 3 803 200 forint távolléti díjat, továbbá 4 278 600 forint – kilenc havi távolléti díjnak megfelelő – végkielégítést.

[14] Érvelése szerint az alperes 2022. április 12. óta jogellenes állapotot tart fenn azzal, munkaköre betöltésére alkalmatlan minősítése és általa betölthető más munkakör hiánya ellenére nem intézkedett a közalkalmazotti jogviszonya felmentéssel történő megszüntetéséről. Álláspontja szerint ugyanis a Kjt. 30/C. § (1) bekezdéséből levezethetően a munkakör betöltésére való egészségügyi alkalmatlanság a munkáltató számára felmentési kötelezettséget keletkeztet.

[15] Hivatkozott továbbá arra, hogy az alperes magatartásának célja a fizetési kötelezettség alóli mentesülés, ezért az Mt. 7. § (2) bekezdésre hivatkozással kérte, hogy a bíróság ítéletével pótolja az alperes által jogsértő módon visszatartott felmentésre vonatkozó jognyilatkozatot.

[16] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására, a felperes perköltségben történő marasztalására irányult.

[17] Vitatta a joggal való visszaélést. Érvelése szerint annak lényegi eleme, hogy formális jogsértés nem állapítható meg, azaz a jog gyakorlása nem ütközik tételesen meghatározott tilalomba, ugyanakkor az a jog rendeltetésével ellentétesen történik és ez a másik fél oldalán hátránnyal jár. A felmentés ki nem adása hátrányt ugyan eredményezhet a felperes számára, azonban nem áll ellentétben a jog rendeltetésével, következésképpen hiányzik a joggal való visszaélés egyik lényegi fogalmi eleme.

[18] Kiemelte továbbá, álláspontja szerint a jognyilatkozat a bírósági ítélettel történő pótlásának feltételei nem állnak fenn. Az Mt. 7. § (2) bekezdése ugyanis olyan esetekben alkalmazható, amikor a munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásával valósítják meg a joggal való visszaélést. Ennek feltétele pedig egy olyan munkaviszonyra vonatkozó szabály, amely kötelezővé teszi a fél számára, hogy valamilyen jognyilatkozatot tegyen. Ilyen kötelező felmentésre vonatkozó szabályt sem a Kjt., sem az Mt. nem tartalmaz. Álláspontja szerint a Kjt. felmentésre vonatkozó 30. § (1) bekezdése nem kötelezi a munkáltatót munkavállalója felmentésére és a felperes által hivatkozott egyéb jogszabályi rendelkezések célja sem a felmentés kikényszerítése, hanem a munkáltató diszkrecionális jogában álló felmentés szabályainak meghatározása. A jognyilatkozat pótlására irányuló kereseti kérelem tehát abból az okból is elutasítandó, hogy nincs olyan munkaviszonyra vonatkozó szabály, amely a felmentést kötelezővé tenné az alperes számára.

[19] Állította továbbá, a munkakör ellátására egészségügyi okból alkalmatlan felperes vonatkozásában a jogszabályi rendelkezésekkel összhangban járt el, eljárását a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja, valamint 146. § (2) bekezdés második mondata támasztja alá.

[20] Amennyiben pedig a felmentésre irányuló kereseti kérelem megalapozatlan, az a felmentési időre járó távolléti díj és végkielégítés iránti kereseti kérelmek megalapozatlanságát is eredményezi.

Az elsőfokú bíróság döntése és jogi indokai

[21] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 190 500 forint perköltséget, megállapította, hogy a le nem rótt 570 480 forint illeték az állam terhén marad.

[22] Elsődlegesen a jognyilatkozat bírósági ítélettel történő pótlásának feltételeit vizsgálva arra a megállapításra jutott, hogy annak kógens jogszabályi feltételei, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozatról legyen szó, a jognyilatkozat megtagadása joggal való visszaélést valósítson meg, továbbá a magatartás nyomós közérdeket, vagy különös méltánylást érdemlő magánérdeket sértsen és az érdeksérelem másképp ne legyen elhárítható. Eseti döntésre hivatkozással rámutatott, hogy ezen feltételek bármelyikének hiánya esetén a jognyilatkozat pótlása nem alkalmazható.

[23] Hangsúlyozta, hogy a bírósági eljárás bármelyik fél szerződéses jognyilatkozatát nem pótolhatja.

[24] A jogszabály „a munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat” szóhasználat alapján csak az olyan jognyilatkozat pótolható, amely valamely más jognyilatkozat jogszerűségét vagy hatályosulását érinti.

[25] Rámutatott, hogy vannak olyan jogviszonyok, amelyekben a jognyilatkozat megtagadásának formájában a joggal való visszaélés fogalmilag kizárt. Ez állapítható meg mindenekelőtt az adott jogalany diszkrecionális jogkörébe tartozó jognyilatkozatok megtagadásával kapcsolatban.

[26] A Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontját vizsgálva arra a megállapításra jutott, hogy a munkakör ellátására egészségügyi okból való alkalmatlanság nem keletkeztet felmentési kötelezettséget a munkáltató számára, csupán annak lehetőségét teremti meg. Rámutatott, hogy a felperes által felhívott további jogszabályi rendelkezések (Kjt. 30/A. §, 30/C. §) a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének elkerülését szolgáló intézményrendszerre és eljárási rendre vonatkozó részletszabályokat tartalmazzák, amelyekből szintén nem vezethető

le a felmentés kötelezettsége. Mindezek alapján tehát a perbeli esetben nincs szó munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkövetelt jognyilatkozatról, így a jogviszony megszüntetésére vonatkozó munkáltatói intézkedés elmulasztásával az alperes nem valósított meg joggal való visszaélést. A bíróság pedig nem hozhat létre a jogviszony megszüntetésére irányuló mérlegelési jogkörbe tartozó munkáltatói intézkedést.

[27] Utalt rá, hogy a jogszabályok által biztosított jogok gyakorlása az arra hivatott személy kizárólagos joga, tőle függ, hogy jogát miként érvényesíti. Általános elvként rögzítette, hogy a jogok rendeltetésszerű és megengedett gyakorlása legtöbb esetben a jogát gyakorló egyénnel szemben álló érdekelt oldalán hátránnyként jelentkezhet, amely a joggyakorlás természetes következménye, nem jelenti egyben a joggal való visszaélést.

[28] Megállapította, hogy miután az Mt. 7. § (2) bekezdésére alapított jognyilatkozat pótlása iránti kereseti kérelem a törvényi feltételek hiányában nem volt alapos, így az abból eredő további vagyoni igények sem megalapozottak.

[29] Kitért arra, hogy mellőzte az 52/2023. iktsz. levél beszerzését, mert annak a kereseti kérelem eldöntése szempontjából nincs jelentősége.

[30] A teljes egészében pervesztes felperest kötelezte a jogi képviselővel eljáró alperes ügyvédi munkadíjának megfizetésére, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapított ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és 3. § (6) bekezdése alapján állapított meg.

A fellebbezés és az ellenkérelem

[31] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és keresete szerinti döntés meghozatala érdekében. Keresete marasztalásra irányuló követelési összegeit a távolléti díj kapcsán 4 040 000 forintra, míg végkielégítés tekintetében 5 050 000 forintra felemelte.

[32] Előadta, hogy a Kjt. a közalkalmazotti jogviszony speciális kérdéseit szabályozza, egyebekben az Mt. által meghatározott általános munkajogi szabályok az irányadóak. Utalt rá, hogy a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének eseteit kizárólagosan a Kjt. szabályozza, azt az Mt. nem szabályozhatja. A Kjt. 30. §-a a felmentéssel történő megszüntetés eseteit szabályozza, amelyben az egészségügyi alkalmatlanságot okhoz kötött felmentéshez sorolja. A Kjt. speciális szabályt tartalmaz arra az esetre, ha a közalkalmazott alkalmatlansága egészségügyi okból következik be. Ebben esetben csak akkor menthető fel, ha nincs a munkáltatónál egészségi állapotának megfelelő munkakör, vagy ha az e munkakörbe történő áthelyezéshez nem járul hozzá.

[33] Hivatkozott arra, hogy a munkáltatót a határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszony keretében foglalkoztatási kötelezettség terheli, hiszen ez a jogviszony célja. Ezen kötelezettség alkotmányjogi alapokon nyugszik és összefüggésben áll a munkához, valamint az emberi méltósághoz való joggal. Ezen foglalkoztatási kötelezettségnek a munkáltató akkor tesz eleget, ha az Mt. 51. § (1)-(3) bekezdésében foglaltaknak megfelelően jár el, amely közalkalmazott esetében kiegészül a Kjt. 30. § (2) bekezdéseinek rendelkezéseivel. Utalt arra, hogy a jogszabályokat azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban kell alkalmazni.

[34] A 16/2017. számú munkaügyi elvi határozatra hivatkozással kifejtette, hogy a munkáltató állásidő fizetési kötelezettsége alól mentesülésnek két feltétele közül az egyik nem áll fenn abban az esetben, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a munkavállalónak a munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága miatt nem tudja teljesíteni, de a munkaviszonyt fenntartja.

[35] Az Mt. 147. § (1) bekezdése alapján rögzítette, hogy a munkáltatónak fizetési kötelezettsége van, ennek keretében a Kjt. 85/A. § m) pontja alapján alpbérnek megfelelő illetményt kell fizetni, amelyre irányadó a Kjt. 66. § (9) bekezdése is. Az alperes az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjára, valamint 146. § (2) bekezdésére hivatkozással jogellenes állapotot hozott létre 2023. április 12-től, amikortól munkavégzési kötelezettsége alól mentesítette és részére távolléti díjat nem fizetett meg. Ezzel álláspontja szerint joggal való visszaélést valósított meg, hiszen a jogrend által biztosított alanyi jogát úgy gyakorolja, hogy az ellentétes a jogrend egésze által szem előtt tartott értékekkel és célokkal, elfogadhatatlan, célszerűtlen és igazságtalan eredményre vezet. Álláspontja szerint joggal való visszaélésnek minősül az is, amikor a jogalany a jogrend biztosította valamely más pozícióját (valamilyen jogintézményt vagy jogszabályt) felhasználva állít elő a maga számára olyan állapotot, amely nem egyeztethető össze a felhasznált jogintézmény céljával és ellentétes a jogrend egészének alapértékeivel.

[36] Álláspontja szerint az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjára és 146. § (2) bekezdésére történő hivatkozás jogsértő, a foglalkoztatás általános szabálya nem írja felül a Kjt. jogviszony megszüntetésének speciális szabályait. A joggal való visszaélés azzal valósult meg, hogy a jogellenes állapot létrehozásával a felperest joghátrány érte és e jogellenes állapotban a továbbiakban az alperes minden döntése jogszerűvé vált.

[37] Kronológiailag elemezte az ügyben történeteket, felvetve annak a kérdését, hogy az alperes magatartása a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondását megalapozza-e.

[38] Álláspontja szerint a bíróság nem észleli, hogy az alperes egy jogellenes állapot létrehozásával kíván jogszerű helyzetet teremteni, amikor egy olyan jogszabályhelyre hivatkozik, amely alapján őt fizetési kötelezettség nem terheli. Ezzel szemben foglalkoztatási kötelezettsége és fizetési kötelezettsége is fennáll. A joggal való visszaélés ezen jogellenes állapot megteremtésével valósul meg. Amennyiben a foglalkoztatási és fizetési kötelezettség is fennáll, akkor ezen kötelezettség kényszeríti ki a munkáltatótól a felperes felmentését, hiszen foglalkoztatás hiányában az illetmény fizetése sem indokolt.

[39] Véleménye szerint az alkotmányos alapelvek és a jogbiztonság követelményét sérti az elsőfokú bíróság ítélete alapján az, hogy jogviszonyát nem lehet megszüntetni. Álláspontja szerint a joggal való visszaélés tilalma kivételes eszköz, amely a konkrét eset igazságos eldöntése érdekében a bíróság számára lehetővé teszi a törvényhozó által tényállási elemként nem tételezett körülmények figyelembevételét és ezáltal tipikus helyzetekre szabott törvényi rendelkezésektől való eltérést. Ugyanakkor eszköz lehet arra is, hogy a törvényhozó által előre nem látott tipikustól eltérő kivételes helyzetekben igazságos megoldást eredményezzen. Nem megfelelő alkalmazása esetén azonban legalább ugyanolyan mértékben alkalmas a jogbiztonság fellazítására, a törvénykönyv rendszerének szétzilálására.

[40] Az őt ért joghátrányokat az alábbiakban jelölte meg: nyugellátás érdekében megszerezhető 8 hónap jogviszony elvesztése, a felmentési időre járó távolléti díj, a végkielégítés összegének elvesztése, az egészségügyi járulék fizetési kötelezettsége. Az alperes azáltal, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen tartja fenn, anyagi kárt okoz a felperesnek. A törvény a foglalkoztatásról szól és nem arról, hogy hogyan ne foglalkoztassunk, a Kjt.-nek része a kötelező munkakör felajánlása, amelyet nem lehet kiüresíteni, mert itt már nem eredeti munkaköréről, hanem egy másik munkaköréről beszélnek.

[41] Hivatkozott végül arra, hogy az alperes nem tett eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, magatartása sérti az egyenlő bánásmód elvét, továbbá az Mt. 1. §-ában megfogalmazott célt a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályának megállapításáról, amelyet a törvény a munkáltató oldalán fennálló követelményként fogalmaz meg. Az Mt. 1. § szerinti tisztességes foglalkoztatás a munkavállaló gazdasági és szociális érdeke is.

[42] A marasztalási összeg felemelése körében kifejtette, hogy az alperes 187/2023. számú iratában tájékoztatta a felperest, hogy 2023. december 1-jei hatállyal illetménye bruttó 505 000 forintra emelkedik. Tekintettel arra, hogy visszamenőlegesen nem lehet jogviszonyát megszüntetni, így a felmentési időre járó díjazás, valamint a végkielégítés szempontjából az aktuális összeget kell figyelembe venni.

[43] Kérte továbbá, hogy az ítéltábla szerezzé be az alperestől vagy a jegyzőtől a korábban már hivatkozott 52/2023. iktsz. levelet és az arra adott választ, mert az jogosulatlan adatlekérést igazol.

[44] Az alperes ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására, a felperes másodfokú eljárási költségben történő marasztalására irányult. Perköltség igényét mérlegelés alapján kérte megállapítani azzal, hogy áfa körbe tartozik.

[45] A felperes fellebbezésében hivatkozott egyenlő bánásmód követelményének megsértése, valamint az Mt. 1. §-ában megfogalmazott célra történő hivatkozás álláspontja szerint meg nem engedett keresetváltoztatás, új tény állítása, amely a polgári perrendtartásról szóló 2016 évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 373. § (2) bekezdés, 214. § (2) és (3) bekezdésében foglalt rendelkezésekbe ütközik, mivel a felperes fellebbezésében az elsőfokú eljárásban alperes magatartása körében korábbitól eltérő vagy további nyilatkozatot tett meg.

[46] A marasztalási összegek felemelése körében szintén a Pp. 373. § (2)-(3) bekezdésére hivatkozással előadta, hogy a keresetváltoztatásnak nincs helye, mivel a felperes a 187/2023. számú iratot még 2023. decemberében átvette, így módja lett volna a tudomására jutott tényeket és a kapcsolódó bizonyítékot az elsőfokú eljárás részévé tenni, hiszen a keresetváltoztatás nem olyan új tényre hivatkozik, amely az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás lezárultát követően (vagy ilyen ténnyel szoros összefüggésben) jutott a tudomására.

[47] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az anyagi és eljárásjogi szabályoknak megfelelően járt el, döntése mindenben helyes.

[48] Nem vitatta a Kjt. rendelkezésének specialitását az Mt. szabályaihoz képest, azonban a Kjt.-ben foglalt felmentésre vonatkozó szabályok kapcsán utalt arra, hogy az pusztán lehetőség és nem kötelezettség a munkáltató számára.

[49] Vitatta a felperes azon állítását, miszerint a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terhelné. Az Mt. 51. § szerinti foglalkoztatási kötelezettség a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint lehetséges, amellyel párhuzamosan érvényesül a munkavállaló munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége. Az Mt. 55. § és 60. § azonban kivételt jelent a foglalkoztatási kötelezettség alól.

[50] A felperes által felhívott 16/2017. számú munkaügyi elvi határozatból álláspontja szerint a felperes téves következtetést vont le, az alapján az állapítható meg, hogy amennyiben a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkakörben egészségügyi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, ugyanakkor nem minősül keresőképtelennek és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt, úgy az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontjából és az Mt. 51. § (1) bekezdéséből levezethetően a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége továbbra is fennáll. Ebből eredően az egészségügyi alkalmatlanság önmagában nem függeszti fel vagy szünteti meg a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét.

[51] Az Mt. 147. §-a szerinti állásidőre járó foglalkoztatási kötelezettség kapcsán hivatkozott arra, hogy az abban az esetben merülhet fel, amikor a munkavállaló oldalán teljesítési hiba nem merül fel, azaz munkaidőben kész és képes rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítésére, vagy azért nem áll rendelkezésre, mert elmulasztotta a munkáltató a rendelkezésre állási kötelezettség előírását, vagy nem osztott be számára munkaidőt. Ebből következően amennyiben a munkavállalónak egyébként nincs teljesítési

kötelezettsége, például az Mt. 55. §-a alapján, úgy állásidőről sem beszélhetünk, amely kizárja a foglalkoztatási kötelezettség fennálltát. Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja 2023. január 1-től hatályos új rendelkezése a munkakör ellátására egészségügyi okból való alkalmatlanság időtartamát is olyanként határozza meg, amelyben a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. Foglalkoztatási kötelezettség hiányában az állásidőre járó díjazás szabályai sem alkalmazandók.

[52] Eseti döntésekre hivatkozással rámutatott, hogy a foglalkoztatási kötelezettséget ellehetetlenítő, elháríthatatlan külső ok fennállása a munkaviszony esetén mindaddig nem értelmezhető, ameddig van olyan munkaköri feladat és nem másik munkakör, amelynek ellátására a munkavállalónak a megváltozott körülmények mellett is lehetősége van. Ugyanakkor keresőképeség hiányában a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség nem terheli, ennek hiányában pedig kizárt az állásidőre járó díjazás.

[53] A fellebbezésben és az elsőfokú bíróság ítéletében is hivatkozott EBH 2017.M.16. számú döntés kapcsán rámutatott, hogy a munkavállaló helyzetét az dönti el, hogy „egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keresőképtelen és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt”, mert ebben az esetben lesz csak jogosult állásidőre járó díjazásra. A perbeli eset azonban ezzel szemben az, hogy a felperes egészségi alkalmatlanság miatt a kinevezése szerinti munkakörben és később felajánlottban sem volt foglalkoztatható és keresőképeségét sem igazolta megfelelően. Ha pedig a munkavállaló a rendelkezésre állási kötelezettséget bármilyen okból nem teljesíti, az állásidő szabályainak alkalmazása nem jöhet szóba, hiszen ez esetben a munkavállaló részéről teljesítési hiba áll fenn. Amennyiben egyébként a munkavállalónak nincs teljesítési kötelezettsége, úgy állásidőről sem beszélhetünk, ez pedig kizárja a foglalkoztatási kötelezettség fennálltát.

[54] Tekintettel arra, hogy a felperes 2022. június 20. napjától folyamatosan keresőképtelen az alperest foglalkoztatási kötelezettség nem terheli, a munkakör ellátására egészségügyi alkalmatlanság időszaka az Mt. 147. § (1) bekezdése alapján nem minősül állásidőnek, így arra alapbér sem jár. Az Mt. 146. § (2) bekezdés alapján az ilyen időszak alatti munkaszüneti napra távolléti díjra sem lesz jogosult. Foglalkoztatási kötelezettség hiányában a felperes által hivatkozott jogellenes állapot sem állapítható meg.

[55] Vitatta továbbá, hogy joggal való visszaélést valósítana meg. Tekintettel arra, hogy a Kjt. alapján az alperes nem köteles megszüntetni a felperes jogviszonyát, így jogsértő állapot fel sem merülhet. Az akkor merülhetne fel, ha a Kjt.-ben foglalt speciális rendelkezést kívánná az alperes egy Mt.-beli általános rendelkezéssel felülírni. Ugyanakkor a Kjt. nem fogalmaz meg a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésre, illetve a munkavégzés hiányában történő díjazásra vonatkozó speciális szabályokat. Ezért kell az Mt. szabályaihoz visszanyúlni.

[56] Vitatta, hogy az alperes 2023. március 28-án az általa lekérdezett hivatalos levéllel megtévesztette volna a felperest, mint ahogy alaptalan az a hivatkozás is, amely azt kérdőjelezi meg, hogy milyen alapon kérte le az alperes a betölthető munkaköröket. Megítélése szerint nem szükséges a felperes hozzájárulása vagy jogszabályi előírás ahhoz, hogy a fenntartójához forduljon és érdeklődjön a betölthető munkakörökről.

[57] Az Európai Bíróság C-480/20. számú ítéletére hivatkozással rámutatott, hogy az észszerű alkalmazkodás körében a munkáltatót munkakör felajánlási kötelezettség terheli. Ennek keretében az alperestől elvárható volt, hogy a felperesnek felajánlható munkakörökről előzetesen tájékozódjon. Ez egyébként nem von maga után munkáltatói kötelezettséget arra, hogy a közalkalmazotti jogviszonyt betölthető munkakör hiányában felmentéssel megszüntesse. Nem vitatta, hogy a Kjt. 30/A. § alapján a jogviszony felmentéssel történő megszüntetése esetén az állásfelajánlás lefolytatása kötelező, ebből azonban nem következik az, hogy ha az állás felajánlásra sor került, a jogviszonyt felmentéssel meg kellene szüntetni.

[58] Rámutatott, hogy a felperes kereseti kérelme továbbra is az Mt. 7. § (2) bekezdése szerinti joggal való visszaélésen alapul, azonban fellebbezésében sem adott elő olyan érvet, amelyből arra lehet következtetni, hogy az általa kívánt jognyilatkozat pótlására miként lenne lehetőség, továbbá azt sem, hogy mely jogszabályi rendelkezés mondja ki kötelező jelleggel a jogviszony felmentéssel történő megszüntetését.

[59] Ha el is fogadná a felperes foglalkoztatási és fizetési kötelezettséggel kapcsolatos érveit, az sem alapozná meg a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat bíróság általi pótlását figyelemmel arra, hogy nincs szó olyan jogszabályi rendelkezésről, munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkövetelt jognyilatkozatról, amellyel az alperes joggal való visszaélést valósítana meg. Az Mt. kommentárja hivatkozva rámutatott, hogy vannak olyan helyzetek is, amikor a jognyilatkozat megadásának formájában a joggal való visszaélés fogalmilag kizárt, ilyen például a jogalany diszkrecionális jogkörébe tartozó jognyilatkozatok megadása.

Az ítéltábla döntése és jogi indokai

[60] A fellebbezés alaptalan.

A keresetváltoztatás tárgyában

[61] A felperes fellebbezésének 6. oldalán hivatkozott arra, hogy azzal, hogy az alperes nem tett eleget foglalkoztatási kötelezettségének, magatartása sérti az egyenlő bánásmód elvét, továbbá az Mt. 1. §-ában megfogalmazott célt, a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályainak megállapítását, amelyet a törvény a munkáltató oldalán fennálló követelményként fogalmaz meg. Az ítéltáblánál 2024. május 17-én előterjesztett keresetváltoztatásában pedig a kereseti követelésének marasztalási összegét felemelte.

[62] Az alperes ellenkérelmeiben ezen három felperesi hivatkozást keresetváltoztatásként kérte értékelni, amelyek kapcsán hivatkozott arra, hogy ezek mindegyike meg nem engedett keresetváltoztatás volt. Mindezekre tekintettel az ítéltábla elsődlegesen a keresetváltoztatások tárgyában foglalt állást.

[63] A Pp. 2021. január 1. napjától hatályos 7. § (1) bekezdés 12. pontja alapján a keresetváltoztatás fogalmi körébe már nem tartozik bele a tényállítás, valamint a jogi érvelés megváltoztatása. A jogszabály rendelkezései alapján a Pp. keresetváltoztatásnak a keresettel érvényesített jog (jogállítást), valamint a kereseti kérelem (petitum) megváltoztatását tekinti.

[64] A másodfokú eljárásban előterjeszthető keresetváltoztatásnak a Pp. 373. § (3) bekezdése alapján akkor van helye, ha a keresetváltoztatás a fellebbezésben hivatkozott új ténnyel áll közvetlen okozati összefüggésben. A Pp. 372. § (2) bekezdése pedig akkor ad módot új tény állítására, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítélet eredményezhetett volna.

[65] Az ítéltábla a fellebbezésben foglaltakat a Pp. 110. § (3) bekezdése alapján, azok tartalma szerint értékelve vizsgálta, hogy keresetváltoztatásnak minősülnek-e a felperes érintett hivatkozásai.

[66] Az érvényesített jog változtatásának vizsgálata körében az ítéltábla a következőkből indult ki. A Pp. 7. § (1) bekezdésének 11. pontja szerint a keresettel érvényesített jog az az alanyi jog, amelynek érvényesítését anyagi jogi jogszabály biztosítja.

Ez a jelen esetben a felperes keresetleveléből kitűnően joggal való visszaélést megvalósító munkáltatói jognyilatkozat bíróság általi pótlása. A Pp. 7. § (1) bekezdés 8. pontja értelmében a jogalap pedig az az anyagi jogi jogszabályi rendelkezés, amely az alanyi jogot közvetlenül keletkeztető tényeket meghatározza és annak alapján az igény támasztására feljogosít, ami ez esetben az Mt. 7. § (2) bekezdése. Az előbbiekhöz képest a Mt. 1. §-ában foglalt, a törvény céljára történő hivatkozás csupán jogi érvelést jelenthet. E jogszabályi rendelkezés ugyanis nem biztosít semmilyen vonatkozásban alanyi jog érvényesítésére lehetőséget senki számára. Az Mt. 1. § tehát nem minősül jogalapnak, így az erre történő hivatkozás nem minősül keresetváltoztatásnak.

[67] Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése azonban az érvényesíteni kívánt jog körében önálló hivatkozási alapnak, az ezzel kapcsolatos alanyi jogot keletkeztető, az igény támasztására feljogosító jogszabályi rendelkezés önálló jogalapnak minősül, amelyre azonban a felperes csak fellebbezésében hivatkozott először. Ennek a Pp. 373. § (2) bekezdésében foglalt feltételei azonban nem állnak fenn, hiszen nem jelöli meg a felperes azt az új tény, amely az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a tudomására, az önhiba hiányát fellebbezésében maga sem valószínűsíti, egyebekben pedig az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére történő hivatkozás önmagában minden tényállítás, jogállítás és jogi érvelés megfogalmazása nélkül nem alkalmas arra, hogy keresetváltoztatás alapjául szolgáljon. Mindezekre figyelemmel az ítéltábla az egyenlő bánásmód követelményének megsértése körében előterjesztett meg nem engedett keresetváltoztatást a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján elutasította.

[68] A kereseti kérelem megváltoztatása tárgyában helytállóak az alperes fellebbezési ellenkérelmében hivatkozottakat, miszerint az ítélmény emelés tényéről a felperes az elsőfokú tárgyalás berekesztésének napján (2024. február 28.) már tudomással bírt, tekintettel arra, hogy a kinevezés módosításáról szóló okirat részére ebben az időpontban már kézbesítésre került. A felperesnek tehát az elsőfokú tárgyalás berekesztését megelőzően – az időközben bekövetkező ítélményemelkedésre figyelemmel – lehetősége lett volna ezen kérelme előterjesztésére, amely kötelezettségének nem tett eleget. Ebben a körben az önhiba hiányát szintén nem valószínűsítette. Utal az ítéltábla arra, hogy a felperes kereseti kérelmében ezen összegek a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése esetén járó juttatások, amelyek nem azonosíthatóak a jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként előterjeszthető és a Pp. 521. §-ában biztosított, keresetváltoztatás engedélyezése iránti kérelem előterjesztése nélkül felelhető kereseti követelések körével, ezért a felperes 2024. május 17-én előterjesztett keresetváltoztatást is el kellett utasítani.

Az ügy érdemében

[69] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt, arra a peres felek maguk sem hivatkoztak, így felülbírálati jogkörének Pp. 370. §-a szabályozott korlátai között járt el. E rendelkezés (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal

kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[70] A felperes az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkört nem jelölte meg, fellebbezése szabadszöveges indokolása szerint a Pp 369. § (3) bekezdés c) pontja alapján azt kérte az ítéltáblától, hogy az Mt. 7. § (2) bekezdésének alkalmazása körében az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést levonva a kereseti kérelme szerinti döntést hozzon.

[71] Az ügy érdemét illetően az ítéltábla hangsúlyozni kívánja, hogy a felperes kereseti kérelmében az alperesnél fennálló közalkalmazotti jogviszonya megszüntetését és a jogviszony megszüntetésének jogkövetkezményeként az alperes marasztalását kérte az őt felmentés esetére jogszabály által megillető járandóságok megfizetésében. Mindennek pedig azért van jelentősége, mert az elsőfokú bíróságnak a Pp. 2. § (2) bekezdésében rögzített kérelemhez kötöttség elve alapján kizárólag abban a kérdésben volt módja állást foglalni, hogy az alperes közalkalmazotti jogviszonyt megszüntető jognyilatkozatát a bíróság ítéletével pótolhatja-e és kötelezheti-e ezzel kapcsolatban az alperest felmentési időre járó távolléti díj, valamint végkielégítés megfizetésére. Nem képezte tehát a peres eljárás tárgyát az alperes foglalkoztatási kötelezettsége és az annak elmaradása miatt felperest esetlegesen megillető díjazás kérdése.

[72] Fontos emellett azt is nyomatékosítani, hogy az elsőfokú bíróság a felperes keresetét azért utasította el, mert álláspontja szerint egyrészt a bíróság nem pótolhatja valamelyik fél szerződéses (azaz jogviszony létrehozására, módosítására, megszüntetésére vonatkozó) jognyilatkozatát, másrészt a munkavállaló munkakör ellátására egészségügyi okból való alkalmatlansága nem keletkeztet felmentési kötelezettséget, ezért hiányzik az Mt. 7. § (2) bekezdésében írt feltételek közül az, hogy a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában álljon.

[73] Az előbbiek és a fellebbezés fényében az ítéltáblának arról kellett állást foglalnia, hogy megengedett-e az alperes szerződéses jognyilatkozatának bíróság általi pótlása, ha igen, annak az Mt. 7. § (2) bekezdése szerinti azon feltétele, hogy a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában álljon, fennállt-e, közelebbről a felmentési kötelezettség hiánya kizárja-e ezen feltétel fennállását.

[74] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, abból levont döntése érdemben helyes, azonban részben elévő indokokkal.

[75] Az elsőfokú bíróság helyesen hangsúlyozta elsődlegesen azt, hogy a bíróság a felek szerződéses jognyilatkozatát fő szabály szerint nem pótolhatja. Ez ugyanis a magánautonómia olyan szintű korlátozását jelentené, amely nem elfogadható. Ezen elvvel összhangban szabályozza a Pp. a kereseti kérelem fajtáit a 172. §-ban megteremtve annak feltételeit, hogy a magánautonómia szükségtelenül és indokolatlanul ne sérüljön. A Pp. 172. § szerint marasztalási, megállapítási és ún. jogalakítási kereseti kérelem terjeszthető elő. A Pp. 172. § (4) bekezdése értelmében – amelynek tartalmáról az elsőfokú bíróság a felperest 4.M.70.084/2023/3. számú végzésében tájékoztatta – a jogalakítási vagy ún. konstitutív kereset előterjesztésének feltétele, hogy arra anyagi jogszabály kifejezett felhatalmazást adjon. Az ilyen kereseti kérelem alapján meghozott jogalakítási ítélet a jogviszonyt létrehozhatja, megszüntetheti, vagy módosíthatja, ezáltal a magánautonómia korlátjaként jelenik meg, ezért szükségszerűen ilyen kereset csak és kizárólag akkor indítható, ha az anyagi jogszabály arról kifejezetten így rendelkezik, azaz a jog keletkezését, módosulását, megszűnését a bíróság jogalakító ítéletéhez köti. Ilyen lehet például a házasság felbontása iránti kereset (Ptk. 4:21. §), a házasság érvénytelenítése iránti kereset (Ptk. 4:14. §), az apaság vélelmének megtámadása (Ptk. 4:107-4:112. §), az anyasági perben előterjeszthető negatív

megállapítási kereset (Ptk. 4:116. §), az örökbefogadás felbontása iránti kereset (Ptk. 4:139. §), a tartási szerződés bíróság általi megszüntetése iránti kereset [Ptk. 6:495. § (3) bekezdés], az életjáradéki szerződés bíróság általi megszüntetése iránti kereset [Ptk. 6:497. § (3) bekezdés, 6:495. § (3) bekezdés], a közös tulajdon megszüntetése iránti kereset [Ptk. 5:83. § (1) bekezdés], a munkaviszony helyreállítása iránti kereset [Mt. 83. § (1) bekezdés].

[76] A felperes közalkalmazotti jogviszonyának bíróság általi megszüntetése iránt előterjesztett kereseti kérelme körében ez alapján elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy van-e olyan anyagi jogi jogszabályi rendelkezés, amely lehetővé teszi a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő bíróság általi megszüntetését.

[77] A közalkalmazotti jogviszony megszűnésére vonatkozó szabályokat a Kjt. III. rész II. fejezete tartalmazza. Ezen belül a Kjt. 30. § (1) bekezdése tartalmazza azokat az indokokat, amelyek alapját képezhetik a közalkalmazotti jogviszony egyoldalú jognyilatkozattal (felmentéssel) történő megszüntetésének. A Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontjában nevesíti azt az esetet, amikor a közalkalmazott munkaköri feladatának ellátására tartósan alkalmatlanná vált, amely magában foglalja azt az esetet is, amikor a közalkalmazott egészségi állapota miatt nem képes munkájának ellátására. Ezt követően a Kjt. 30/A. § és 30/C. § rendelkezik a munkáltatót ez esetben terhelő munkakör-felajánlási kötelezettség eljárási szabályairól. Nem tartalmaz azonban egyik jogszabályhely sem felhatalmazást arra, hogy a közalkalmazott a jogviszony megszüntetését a bíróságtól kérje. Nincs tehát olyan anyagi jogi rendelkezés, amely a Pp. 172. § (4) bekezdés szerinti jogalakítási kereset előterjesztését lehetővé teszi. A közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetése a munkáltató diszkrecionális jogköre, saját döntésén alapul, annak bírósági ítélettel történő pótlásának feltételei jogszabályi felhatalmazás hiányában nem állnak fenn, így ilyen tárgyú jogalakítási kereset előterjesztésére nincs jogszabályi lehetőség, még akkor sem, ha a jogviszony megszüntetésének mellőzése esetlegesen az Mt. 7. § (1) bekezdésében foglalt tilalomba ütközne. Az Mt. 7. § (2) bekezdése ugyan általánosan szabályozza a megtagadott jognyilatkozat bíróság általi pótlásának lehetőségét, ez az általános felhatalmazás azonban nem jelenti azt a jogalakításra vonatkozó kifejezett, azaz konkrét jogalakításra lehetőséget adó engedélyt, amit a Pp. 172. § (4) bekezdése megkövetel.

[78] A fentiekre tekintettel már nincs jelentősége annak, hogy a jelen esettel kapcsolatban az Mt. 7. § (2) bekezdésében írt feltételek fennállása megállapítható lenne-e. Ennek ellenére megjegyzi az ítéltábla, hogy nem osztotta az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy a „munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat” szövegrész jogszabály által kötelezettséggént előírt jognyilatkozatot jelentene. Ahogy azt az alperes ellenkérelmében helyesen kifejtette – bár abból végül a szükséges jogkövetkeztetést nem vonta le –, a joggal való visszaélés egyik lényegi eleme, hogy formális jogsértés nem állapítható meg, azaz valamely alanyi jog gyakorlása formálisan nem ütközik tételesen meghatározott kötelezettségbe vagy tilalomba, hiszen csak ez esetben vizsgálható, hogy a formálisan jogszerű joggyakorlás összhangban áll-e a jog rendeltetésével. Ez a konkrét perbeli esetre nézve egyúttal azt is jelenti, hogy amennyiben az adott joggyakorlással (közalkalmazotti jogviszony megszüntetése) kapcsolatban tételesen meghatározott kötelezettség munkaviszonyra vonatkozó szabályban megjelenik, annak megszegése (közalkalmazotti jogviszony meg nem szüntetése) formális jogsértést eredményez, amely esetében viszont a joggal való visszaélés már értelmezhetetlen. Ezért tévesen jutott az elsőfokú bíróság arra a jogkövetkeztetésre, hogy a felmentési kötelezettség jelenthetné a munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozatot. A jog rendeltetésével ellentétesen megtagadni a jognyilatkozatot csak akkor lehet, ha a félnek egyébként fennáll a joga, jogszerű lehetősége arra, hogy az adott jognyilatkozatot ne tegye meg, csak e jogát nem annak rendeltetésével összhangban gyakorolja. Az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben

tehát joggal való visszaélés tipikusan diszkrecionális jogkörben hozott döntések esetében fordulhat elő, azzal, hogy egyoldalú szerződéskötési, szerződésmódosítási jog nem létezik, ezért azt a joggal való visszaélés tilalmának elvével nem lehet korlátozni sem. Mivel azonban a fent kifejtettek szerint az adott esetben a jogalakítási kereset konjunktív feltételeinek egyike hiányzik, annak sincs jelentősége, hogy a hiányolt intézkedés a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozó-e vagy sem.

[79] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – a fentiek szerinti eltérő indokolással – helybenhagyta.

[80] Az ítéltábla a teljes egészében peresztes felperest a Pp. 82. § (2) bekezdés, 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperes ügyvédi munkadíjának megfizetésére, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapított ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) és (6) bekezdése, 4/A. § alapján 50 000 forint + áfa összegben határozott meg. Az összeg megállapításakor az ítéltábla figyelembe vette, hogy a fellebbezés elbírálására tárgyaláson kívül került sor, az alperes a másodfokú eljárásban két ellenkérelmet terjesztett elő, így a fenti összeget találta arányban állónak a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel.

[81] A felperest a Pp. 525. § alapján megillető munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel a le nem rótt másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad [Pp. 101. § (1), 102. § (6), az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdés, 46. § (1) bekezdés].

[82] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[83] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2024. július 12.

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

a tanács elnöke

Dr. Telegdy Gergely s.k.

előadó bíró

Dr. Dobler László

táblabíró