



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.263/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Bölcskei Zsolt Ügyvédi Iroda (Cím8, ügyintéző: dr. Bölcskei Zsolt ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1.) **felperesnek**, a Almásyné dr. Péterfi Éva jogtanácsos által képviselt **alperes** (Cím2) **alperes** ellen munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.574/2021/26. számú ítélete ellen a felperes 28. sorszámu fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 22.495 (huszonkétezer-négyszázkilencvenöt) forint másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 73.424 (hetvenháromezer-négyszázhuszonnégy) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felek 2017. október 2. napján létesítettek határozatlan idejű munkaviszonyt gépjármű kárrendezői munkakörre. A munkaszerződést 2020. július 18. napján módosították,

melyben rögzítették, a járvány miatt alkalmazott intézkedések következtében a munkavégzés egyes rendszerben történik. Egyes munkanapokon a munkáltató irodáiban, más napokon a felperes által bejelentett címen végezte a munkát a munkáltató által biztosított informatikai eszközök segítségével. A vegyes rendszerű munka során is elérhetőnek kellett lennie a munkavállalónak telefonon, e-mailen és webexen is.

[2] A felperesnek 2021. április 22. és 23. napján távmunkát kellett végeznie, azonban munkavégzésre nem jelentkezett be. A mulasztást csoportvezető nemzetközi gépjármű kárrendezési csoportvezető észlelte 2021. április 22. napján, és telefonon megkereste a felperest, mely nem volt eredményes. A felperes mulasztását jelezte igazgató kárrendezési igazgató felé. A felperes 2021. április 23. napján SMS üzenetben tájékoztatta csoportvezetőt, hogy nincs munkaképes állapotban, előreláthatólag csak 2021. április 26. napján tud munkába lépni.

[3] A felperes azonban 2021. április 26. napján sem kezdte meg a munkát a rendes munkaidőben, csak délután 13.00 óra körül kapcsolódott a rendszerre. A felperes munkakezdését észelve csoportvezető telefonon felhívta, és arról tájékoztatta, hogy a mulasztása miatt igazgató kárrendezési igazgató webex megbeszélést kezdeményezett, amire este fél 6 körül kerül sor.

[4] A webex megbeszélésen a felperes a mulasztásait azzal indokolta, hogy a munkáltató által elrendelt home office munkavégzés, és az azzal együtt járó bezártság lelkileg annyira megviselte, hogy képtelen volt a munkavégzésre. Arra azonban nem adott választ, hogy a 2021. április 22. és 23. napján történt mulasztást hogyan kívánja igazolni.

[5] A felperes a megbeszélést követően hívta fel a háziorvosát, aki telefonon keresztül 2021. április 26. napjától keresőképtelen állományba vette, amely május 7. napjáig tartott. Erről a tényről a munkáltatóját a felperes 2021. április 27. napján tájékoztatta.

[6] Az alperes a 2021. május 6. napján kelt, és kézbesített azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint 2021. április 22. napján a felperest közvetlen felettese a törzsidő megkezdését követően felhívta és a hol létéről szeretett volna érdeklődni, de nem tudta elérni. Ezt követően a felperes csak 2021. április 23-án délután egy SMS-ben reagált, hogy nincs munkaképes állapotban. A felperessel folytatott webex megbeszélésen elismerte, hogy 2021. április 22-ei és április 23-ai munkanapokon a munkaszerződésében rögzített és előírt munkaidőt szándékosan nem töltötte le, valamint ezen napokról egyéb igazolásokkal sem rendelkezik. A munkáltató 2021. április 26. napján, a megbeszélés végén teljes bizonyosságot nyert, hogy a felperes munkaszerződésben rögzített és előírt munkaidejét többször nem töltötte le, ennek okáról pedig egyszer sem tájékoztatta az alperest, valamint egyéb igazolást sem adott át. Ezzel a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan jelentős mértékben megszegte, valamint olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony rendkívüli felmondására adott okot.

Kereset

[7] A felperes a keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel 562.800 forint elmaradt munkabér és 355.000 forint végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[8] Elsődlegesen a felmondás elkészttségére hivatkozott, figyelemmel arra, hogy igazgató tanúvallomása alapján már 2021. április 19-én is elmulasztotta a munkavégzést, amely álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás írásba nem foglalt mögöttes indoka. Ennek következtében a keresetindítási határidőt 2021. április 19-étől kell számítani.

[9] A felmondás indokolásával kapcsolatban érdemben előadta, hogy az valótlan, mivel tájékoztatta a munkáltatót a keresőképtelen állapotáról és a webex megbeszélésen sem tett olyan kijelentést, hogy szándékosan nem töltötte le a munkaidőt. A 2021. április 26. napján megtartott videókonferencián nem kapott a munkáltatójától felhívást, hogy 2021. április 22. és 23. napokat igazolnia szükséges, azonban jelezte a feletteseinek szorongásos, pszichés zavarát, ami ezen napokra a keresőképtelenségét megalapozta.

[10] A felperes az azonnali hatályú felmondást okszerűtlennek is tartotta, mivel a több mint hároméves munkaviszonya során egy alkalommal sem alkalmaztak vele szemben munkáltatói szankciót, és ezen mulasztás miatt rögtön a legsúlyosabb jogkövetkezmény alkalmazása aránytalan. A munkából való kiesése nem okozott hátrányt a munkáltatónak, mert a munkateher átstrukturálásával az az adott napokon áthidalható volt. Az okszerűtlenség körében arra is hivatkozott, hogy munkatárs1 és munkatárs2 nevű kollégái esetében a munkáltató hasonló mulasztás esetére az azonnali hatályú felmondás helyett más eljárást alkalmazott.

[11] A felperes az egyenlő bánásmód sérelmére történt hivatkozást is előterjesztett, ahol védett tulajdonságaként a pszichés betegségét jelölte meg.

Az alperes ellenkérelme

Az alperes a kereset elutasítását kérte, álláspontja szerint a felmondás okszerű és arányos volt. A felperes a munkavégzési kötelezettségét 2021. április 22. és 23. napján elmulasztotta, melyet nem jelzett előzetesen a munkáltató felé, így a felettese nem tudta, hogy számíthat-e a munkájára. A felperes nem kért szabadságot, és keresőképtelen betegségét sem igazolta.

[12] Az egyenlő bánásmód sérelmével kapcsolatban előadta, hogy a felperes a védett tulajdonságát nem valószínűsítette.

Az elsőfokú bíróság döntése és jogi indokai

[13] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

[14] Megállapította, hogy a munkáltató az azonnali hatályú felmondás indokául a munkavállaló 2021. április 22. és 23. napján történt mulasztását rögzítette, így intézkedését 2021. május 6. napján határidőben közölte a felperessel. A határidő megtartása szempontjából annak nem volt jelentősége, hogy a felperes szerint korábban, a 15 napos határidőn túl is történt – az írásbeli indokolásban nem rögzített – egyéb hasonló jellegű mulasztás.

[15] Álláspontja szerint az indokolásban rögzített 2 napi mulasztás önmagában megalapozza a felperessel szemben alkalmazott azonnali hatályú felmondást, ezért a per eldöntése szempontjából nem annak volt jelentősége, hogy a felperes más napokon mulasztott-e, illetve a 2021. április 26-ai munkanap már az igazolt keresőképtelenség idejére esett. A felperes a 2021. április 22. és 23-ai napok vonatkozásában a keresőképtelen állapotát nem tudta bizonyítani és a házi orvosától sem kért a keresőképtelenségre vonatkozó visszamenőleges igazolást.

[16] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkavégzési kötelezettség a felmondásban megjelölt két napon egyáltalán nem teljesült, így a munkavállaló kötelezettségét súlyosnak minősítette. A felperes a munkavégzési kötelezettségét legalább súlyos gondatlansággal mulasztotta el, így a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti feltételek fennálltak. A felperes nem hivatkozhatott alappal arra, hogy a munkáltató aránytalanul gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát. A felperes korábbi kifogástalan munkavégzése sem alapozhatja meg a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség súlyos sérelmét.

[17] A felperesnek munkatárs1 és munkatárs2 vonatkozásában tett érvelése sem volt alapos. A meghallgatott munkavállalók előadták, ha rendkívüli eset történt, a munkavégzésben akadály merült fel, azt haladéktalanul jelentették a munkáltató számára és a mulasztás nem maradt igazolatlan. Ebből következően nem volt a munkáltatónál olyan általános gyakorlat, hogy a felperes terhére rótt mulasztások esetén nem alkalmazza az azonnali hatályú felmondást. A felperes továbbá alaptalanul hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú felmondás azért lett jogellenes, mert nem ajánlotta fel a munkáltató részére a közös megegyezés lehetőségét. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése kétoldalú megállapodást igényel, ezért a munkáltatónak nincs jogszabályi kötelezettsége arra, hogy a munkaviszonyt kizárólag közös megegyezéssel zárja le.

[18] Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (Ebkty.) 19. § (1) bekezdés b) pontjában foglalt valószínűsítési kötelezettségének nem tett eleget. A felperes csak állította, de nem valószínűsította védett tulajdonságként a pszichés megbetegedését. Személyes meghallgatása során maga nyilatkozott arról, hogy orvosi vizsgálaton nem vett részt, de házi orvos tanácsára került a bezártságot és a kéthetes táppénzes állomány végére tünetei elmúltak és azóta sem tértek vissza. Erre tekintettel sem a házi orvos által kilátásba helyezett klinikai szakpszichológust, sem egyéb orvosi segítséget nem vett igénybe.

[19] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ezért a felperes által megjelölt betegség nem tekinthető az önazonosságát, identitását meghatározó lényegi tulajdonságnak, azaz az Ebk. törvény által biztosított különleges védelmet nem alapozza meg. A védett tulajdonság valószínűsítésének hiányában az alperest nem terhelte a kimentés körében bizonyítás, tehát az egyenlő bánásmód megsértését nem lehetett megállapítani.

Fellebbezés

[20] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását, keresetének történő helytadást, és az alperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[21] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság megsértette az Mt. 64.§ (2) bekezdését. Előadta, hogy az alperes az elsőfokú eljárás során megváltoztatta a felmondás indoklását annak érdekében, hogy a megjelölt 2021. április 26. nap, amely napon a felperes már keresőképtelen állapotban volt. igazgató tanú úgy nyilatkozott, hogy egy korábbi hétfői nap (április 19.) is közrejátszott a felmondásban, továbbá, hogy a felperes munkateljesítménye romló tendenciát mutatott. Az elsőfokú bíróság önmaga is érzékelte az alperesi jogsértést, azonban hibás jogértelmezés következtében rossz végkövetkeztetésre jutott. Továbbra is hivatkozott arra, hogy a felmondás valódisága során értékelni kellett a felmondásban nem szerepeltetett, április 19. napjára vonatkozó mulasztást, illetve a felmondásban valótlannul szerepeltetett 2021. április 26. napjára vonatkozó mulasztást. Tekintettel arra, hogy az alperes indoklásából a felmondás során figyelembe vett, de az indoklásban nem szerepeltetett, továbbá a felmondásban valótlannul mulasztásként szerepeltetett napot is feltüntetett, továbbá az eljárás során több alkalommal is hivatkozott a felperes romló munkateljesítményére, csupán részben teszi valóssá a felmondás indokát.

[22] Nem vitatott tény, hogy a felperes egészségügyi állapota miatt 2021. április 22-23. napján részben, illetve alacsony hatékonysággal végezte a munkáját. Az sem vitatott tény, hogy az alperestől nem kért szabadságot, illetve a keresőképtelenségét nem tudta megfelelő módon igazolni. Hivatkozott arra, hogy az alperes jogszerűtlenül élt az azonnali hatályú felmondással, mivel igénybe vehette volna a rendes felmondás jogi lehetőségét is.

Fellebbezési ellenkérelem

[23] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte. Hivatkozása szerint az elsőfokú ítélet azon indoklása, miszerint önmagában az a tény, hogy a felperes vezetői az indoklástól eltérő egyéb mulasztásokat is tapasztaltak, nem jelenti, hogy a felmondásnak joggal visszaélő mögöttes szándéka volt, vagy az írásba foglalt indokok valótlank, azonban ezen egyéb indokokra a per során az alperes az azonnali hatályú felmondás indokaként már nem

hivatkozhatott. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a kétnapi mulasztás önmagában megalapozza a felperessel szemben az azonnali hatályú felmondást. Az eljárás során bebizonyosodott, hogy a felperes 2021. április 22-én és 23-án munkát nem végzett, előzetesen nem jelezte ezen tényt a munkáltatónak és a távollét jogszerűségét sem tudta igazolni. A felmondásban szereplő indokok valósak voltak és a mulasztás súlya megállapítható volt, melynek alapján a munkáltató jogszerűen szüntette meg a jogviszonyt azonnali hatályú felmondással.

[24] A felperes állításával ellentétben a felmondásban nem a munkaviszony megszüntetésének okaként szerepelt a 2021. április 26-ai nap történése, pusztán rögzítésre került, hogy mi történt április 26-án.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[25] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[26] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel, döntését a peradatok okszerű mérlegelésével, helytálló következtetéssel, a helyes jogszabályok alkalmazásával hozta meg és a szükséges tartalommal, terjedelemben indokolta. Döntésével, annak indokaival egyetértett, ezért azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helyben hagyta.

[27] A Pp. 370.§ (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 gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[28] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján helyes indokai alapján hagyta helyben, ezért a másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán kizárólag az alábbiakra mutat rá.

Szubjektív határidő

[29] A felperes munkaszerződése alapján, a munkáltatói jogkört a munkáltató elnök-vezérigazgatója gyakorolta. Az irányadó jogszabályi rendelkezések és a bírói gyakorlat szerint az azonnali hatályú felmondás jogának szubjektív határideje abban az időben kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója teljeskörűen tudomást szerez az azonnali felmondásban megjelölt indokról. Az Mt. kommentárja rögzíti, hogy a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a munkáltatói jogkör gyakorlóját tájékoztatták. A Kúria BH.2003.344. számú eseti döntésében kimondta,

hogy a munkáltató a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló kötelezettségszegésről akkor szerez tudomást, ha ismert az elkövető személye, vétke és a kötelezettségszegés súlya.

[30] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás indokolása rögzítette, hogy a munkáltató számára 2021. április 26. napján történt megbeszélés során szerzett bizonyosságot arról, hogy a felperes a munkaszerződésében rögzített és előírt munkaidőt nem töltötte le, erről pedig egyszer sem tájékoztatta a munkáltatóját. A 2021. április 26-ai megbeszélésen a felperes mellett csoportvezető és igazgató vettek részt, akik nem voltak munkáltatói jogkörgyakorlók. Nyilvánvalóan ezen a megbeszélésen azonban a felperes sem a betegállományáról nem beszélt, sem szabadságon nem volt. A megbeszélést követően történt egyeztetés igazgató, igazgatósági tag, Hr vezető és elnök-vezérigazgató, mint munkáltatói jogkörgyakorló között. Ezt követően született meg a döntés a felperes jogviszonyának megszüntetéséről. A munkáltatói jogkör gyakorlója, tehát a megbeszélést követően szerzett tudomást a felperes kötelezettségszegéséről és annak súlyáról. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes csak másnap 2021. április 27. napján tájékoztatta csoportvezetőt, hogy az orvos 2021. április 26. napjától keresőképtelen állományba vette. Ennek következtében a munkáltatói jogkör gyakorlója nyilvánvalóan a felperes kötelezettségszegését nem tudta értékelni mindaddig, amíg a keresőképtelen állomány kezdő időpontjáról nem szerzett tudomást. Ez pedig minden kétséget kizáróan 2021. április 27. napja volt.

[31] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes tévesen állította, miszerint a munkaviszony megszüntetésének okaként a felmondásban a 2021. április 26-ai nap történései került rögzítésre, figyelemmel arra, hogy ennek ellenkezőjét tartalmazza a felmondás, miszerint ekkor nyert teljes bizonyosságot, hogy a felperes nem töltötte le a munkaidejét és annak okáról nem tájékoztatta a munkáltatóját. A felmondás egyértelműen tartalmazta, hogy 2021. április 22-én és április 23-án történt mulasztással kapcsolatban adta ki a felmondást a munkáltató. E körben pedig nincs jelentősége annak, hogy a felmondásban nem szerepeltetett április 19. napján is történt mulasztás a felperes részéről.

Azonnali hatályú felmondás

[32] A felperes hivatkozott arra, hogy az alperes az eljárás során több alkalommal is hivatkozott a felperes romló munkateljesítményére, illetve a felmondásban szereplő tények nem voltak valóságok.

[33] A másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett az elsőfokú bíróság indokolásával, miszerint az alperes nem hivatkozott ellenkérelmében az indokolást bővítő egyéb indokokra, illetőleg önmagában az a tény, hogy a felperes vezetői az indokolástól eltérő egyéb mulasztásokat is tapasztaltak, nem jelenti, hogy a felmondásnak mögöttes indoka volt, vagy az írásba foglalt indokok valótlanak. Az azonnali hatályú felmondás világosan tartalmazta, hogy a munkaviszony megszüntetését a 2021. április 22-ei és 23-ai napon történt mulasztás indokolta. A felperes pedig egyértelműen nyilatkozott a személyes meghallgatása során, hogy ezen napokon munkát nem végzett, nem jelentkezett be a munkáltatóhoz és semmilyen

formában nem tájékoztatta a munkáltatót a távollétéről, valamint keresőképtelen állományban sem volt.

[34] A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának a felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlatáról szóló összefoglaló vélemény rögzíti, hogy a régi Mt. 96.§ (1) bekezdés a) és b) pontja és az új Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontja tényállási elemeik azonosak, ezen elemek teljességét jelenti az okszerűség, azonban az a) és b) pontban előírt tényállási elemek egyenkénti vizsgálata nem váltható ki az okszerűsége összefoglalóan hivatkozással. Az a) pontra (akár csak tartalmilag) hivatkozó megszüntető jognyilatkozat jogszerűsége értékelésekor az együttes feltételeket külön-külön, vagy azokat összevetve kell vizsgálni. Így nem mellőzhető annak önálló vizsgálata, mely szerint:

- a munkaviszonyból származó kötelezettségszegés lényeges volt-e és
- a másik fél a lényeges kötelezettségét szándékosan vagy gondatlanul szegte-e meg és
- a kötelezettség megszegése jelentős mértékű volt-e (ezek együttes feltételek).

[35] Egymagában az okszerűség vizsgálata (a valóság mellett) a rendes felmondásnál értelmezhető, így a) pont szerinti kötelezettségszegéssel indokolt rendkívüli felmondásnál/azonnali hatályú felmondásnál, valamint a b) pont szerinti magatartásnál az okszerűség vizsgálata szükségtelen, a tényállási elemek együttes vizsgálata teszi lehetővé a jognyilatkozatok jogszerűsége vagy jogellenessége jogkövetkezményei alkalmazását. Az okszerűség többtényállási elemet jelenthet az a) és b) pontban előírt konjunktív feltételek mellett (de nem helyett).

[36] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes a munkaviszonyból származó kötelezettségszegése lényeges volt, amely jelentős mértékű volt, súlyosan gondatlanul megszegte a munkaviszonyból származó kötelezettségét. Ennek következtében a munkáltató által kibocsátott azonnali hatályú felmondás arányos volt a felperesi kötelezettségszegéssel.

[37] A másodfokú bíróság álláspontja szerint, amennyiben az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokai fennállnak, akkor a munkáltatónak nem kötelessége felmondással megszüntetni a munkavállaló jogviszonyát, hanem lehetősége van az azonnali hatályú felmondás jogát gyakorolni.

Záró rész

[38] A Fővárosi Ítéltábla a fellebbezési eljárásban pervesztes felperest kötelezte másodfokú perköltség megfizetésére a Pp. 81.§-a alapján, figyelemmel a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdésére.

[39] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így a fellebbezési illetéket a Pp.102. §-a alapján az állam viseli.

[40] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[41] A fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2023. február 14.

dr. Bicskei Ildikó s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Vajas Sándor s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró