



Záradék: Az 1.Mf.31.132/2023/7. sz. kijavító végzéssel érvényes.
Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.132/2023/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság Felperes1 jogi képviselő iroda neve (Felperes1 jogi képviselő címe; ügyintéző: dr. Kádár Balázs ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Felperes1 címe.) **felperesnek**, a dr. Kovács Dóra ügyvéd(Alperes1 jogi képviselő címe) által képviselt) Alperes1 (Alperes címe; kézbesítési címe Alperes kézbesítési címe.) **alperessel** szemben munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 20.M.70.693/20222/16.számú ítélete ellen, a felperes 19. sorszámú, az alperes 17. sorszámú fellebbezése, valamint a Fővárosi Törvényszék 20.M.70.693/2022/25. sorszámú kiegészítő ítélete ellen, az alperes 26. sorszámú fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítéletet, és a kiegészítő ítéletet megváltoztatja, és a keresetet elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 1.000.000 (egymillió) forint és ÁFA elsőfokú, 1.600.000 (egymillió-hatszáz ezer) forint másodfokú perköltséget, valamint 1.200.000 (egymillió-kétszáz ezer) forint meg nem fizetett eljárási illetéket, továbbá 1.600.000 (egymillió-hatszáz ezer) fellebbezési illetéket az Adó- és Vámhatóság illetékbevételei számlája javára. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

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 felperes 2006. október 9. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban, a munkaköre értékesítési vezető, havi munkabére bruttó 1.250.000 forint volt.

[2] A felperes 2022. február 28. napjától 2022. március 4. napjáig nem jelent meg a munkavégzési helyén, azonban a távollétét nem jelezte a munkáltató jogkör gyakorlója, Alperesi törvényes képviselő felé, csupán kollégáit tájékoztatta szabadságának tényéről. A felperes 2022. március 8. napjától keresőképtelen állományba került, de a keresőképtelenségét igazoló orvosi dokumentumot nem küldte meg az alperes részére. Ezért a munkáltató 2022. március 25. napján felszólította, hogy amennyiben betegsége miatt munkavégzési kötelezettségének eleget tenni nem képes, azt haladéktalanul igazolja orvosi igazolás megküldésével.

[3] A felperes 2022. március 31. napján kezdeményezte a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését.

[4] Az alperes felhívta, hogy a munkavégzés céljából rendelkezésére bocsátott céges személygépkocsit és laptopot szolgáltassa vissza a részére, amelyre 2022. június 1. napján került sor.

[5] A felperes 2022. június 1. napja és 2022. július 24. napja között történő időtartam vonatkozásában megküldte az orvosi igazolásokat.

[6] A felperes 2022. augusztus 26. napján tájékoztatta az alperest, hogy 2022. augusztus 29. napján fel kívánja venni ismételten a munkát. Alperesi munkavállaló az alperes bér- és humánpolitikai ügyintéző munkatársa tájékoztatta, hogy a munkáltató 2022. augusztus 29. napjától szeptember 19. napjáig tartó időszakban 16 munkanap szabadság kiadásáról gondoskodik, illetőleg figyelemmel a 30 napot meghaladó keresőképtelenségére, a munkába állását megelőzően foglalkozás-egészségügyi üzemorvosi vizsgálaton kell részt vennie.

[7] A felperes 2022. szeptember 3. napján e-mailben kifogásolta, hogy az alperes a rá irányadó törvényben rögzített 15 napos határidő be nem tartásával kívánt részére szabadságot kiadni. A munkáltató erre tekintettel 2022. szeptember 8. napján tájékoztatta a felperest, hogy a szabadság időtartamát állásidőnek tekinti, valamint felhívta, hogy a 2022. augusztus 1. napja és 2022. augusztus 26. napja közötti időszakra vonatkozó távollétét haladéktalanul igazolja, ellenkező esetben azt kénytelen igazolatlan távollétnek tekinteni.

[8] A felperes 2022. szeptember 7. napján küldte meg a munkáltató részére a keresőképtelenségéről szóló igazolást, miszerint 2022. július 31. napjáig volt keresőképtelen, az orvos 2022. augusztus 3-án megszüntette a keresőképtelen állományát.

[9] A munkáltatói felhívás a felperes postaládájába a kézbesítő által aláírt postai tértivevénnyel igazoltan 2022. szeptember 9. napján került elhelyezésre.

[10] A felperes 2022. szeptember 8. napjától 2022. szeptember 19. napjáig külföldön tartózkodott; repülőgépe 2022. szeptember 19. napján 23 óra 50 perckor landolt Város1.

[11] A felperes 2022. szeptember 20. napján megjelent a foglalkozás-egészségügyi üzemorvosi vizsgálaton, azonban annak ellenére, hogy Alperesi munkavállalól korábban több alkalommal is tájékoztatta felperest arról, hogy orvosi iratait vigye magával, aki ennek nem tett eleget, így az üzemorvos „ideglenesen nem alkalmas” igazolást állított ki a részére.

[12] Az alperes 2022. szeptember 21. napján azonnali hatállyal megszüntette a felperes munkaviszonyát a következő indokolással: „A munkáltató 2022. szeptember 8. napján értesült az Ön 2022. szeptember 7. napján megküldött orvosi igazolásból arról, hogy az Ön keresőképtelensége 2022. július 31. napján megszűnt. A munkáltató kérte, hogy a 2022. augusztus 1. és a 2022. augusztus 26. közötti időtartamra vonatkozóan az igazolást haladéktalanul megküldeni szíveskedjen, mely felhívást Ön 2022. szeptember 9. napján átvett. Ön az igazolást a mai napig nem adta át a munkáltatónak, mely mulasztásával munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét jelentősen megszegte, így munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntetem.”

[13] A felperes a munkaviszonya megszüntetését követően álláskeresői járadékot nem igényelt, új munkaviszony, illetőleg munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése érdekében nem intézkedett.

Kereset

[14] A felperes keresetében kérte az alperes kötelezését 2022. szeptember 28. napjától 12 havi, havonta 1.250.000 forint összegű elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, 5.000.000 forint végkielégítés, valamint kamat és perköltség megfizetésére.

[15] Indokolásul előadta, hogy 2022. augusztus 26. napján tájékoztatta az alperest, hogy a következő munkanapon újra munkába tud állni. Bár a munkáltató szabadságot kívánt kiadni a felperes részére, ez álláspontja szerint ellentétes volt a munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I.törvény(Mt.) rendelkezéseivel, de azt tudomásul vette, elutazott külföldre és 2022. szeptember 19-én éjszaka érkezett haza. 2022. szeptember 8-án nem vette át az alperes felszólítását, az csupán a levélszekrényében került elhelyezésre, ezért objektíven sem tudott haladéktalanul eleget tenni kötelezettségének, mivel erről csak akkor szerzett már tudomást, amikor hazaérkezésekor a munkaviszonya azonnali hatályú felmondással történő megszüntetéséről szóló okiratot is a levélszekrényében megtalálta.

[16] Előadta továbbá, hogy a pszichiáter szakorvoshoz 2022. július 14. napjára volt előjegyzett időpontja, amelyet azonban a szakrendelő lemondott, és új időpontot 2022. augusztus 24. napjára kapott. Ezt követően megkereste a háziorvost, hogy keresőképes állományba visszavegye, aki közölte, hogy 2022. augusztus 3. napján megszüntette a keresőképtelen állományát, erről azonban őt nem értesítette, és számára semmilyen iratot

2022. szeptember 7. napjáig át nem adott; amint azt a háziorvostól megkapta, nyomban az alperesnek megküldte.

[17] Álláspontja szerint az alperes a felperes egyetlen magatartását két kötelezettségzegésben állapította meg, egyrészt, hogy keresőképtelenségét nem igazolta, másrészt, a munkáltató utasítását nem teljesítette, ez pedig a kétszeres értékelés tilalmába ütközik. Vitatta mind a 2022. szeptember 8. napján kelt munkáltató figyelmeztetés, mind pedig a felmondás kézbesítésének időpontját is. Előadta továbbá, hogy az üzemorvosi vizsgálat alapján sem volt még 2022. szeptember 20. napján keresőképes.

[18] A kárenyhítési kötelezettséggel összefüggésben előadta, hogy külföldiként nem egyszerűen az elhelyezkedésén kellett gondolkodnia. A munkaviszonya megszüntetését követően nem folytatott kereső tevékenységet, továbbra is az egészségével kellett foglalkoznia, mivel magánéleti problémái is voltak, házassága véglegesen és helyrehozhatatlanul megromlott, az felbontásra került, és ingatlanát is értékesítenie kellett.

Ellenkérelem

[19] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[20] Előadta, hogy 2022. augusztus 1. és 2022. augusztus 24. között van egy keresőképes időszak a felperes életében, amikor nem jelent meg dolgozni, az azonnali hatályú felmondás indoka pedig az volt, hogy a felperes ezen időszakot nem igazolta.

[21] Álláspontja szerint a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségnek, csatolta a felperes által betölthető munkakörök meghirdetésére vonatkozó állashirdetéseket és előadta, hogy a felperes a KSH által közzétett adatok alapján havi 1.181.219 forintot kereshetett volna, amely TB járulékokkal csökkentve 1.018.750 forint. Utalt továbbá arra, hogy álláskeresői járadékot sem vett igénybe a felperes, melynek összege 90 nap vonatkozásában 9.200 forint/nap alapul vételével 828.000 forint lett volna, csupán a Weboldal neve országsszerte 502 darab értékesítési vezetői állást, ezen belül pedig 288 darab Város1 értékesítési vezetői állást kínál.

Az elsőfokú bíróság határozata

[22] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a kereset részben alapos és kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek végkielégítés címén bruttó 5.000.000 forintot, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[23] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló 15 napos határidőt vizsgálta. Megállapította, hogy a felperes a keresőképtelenségét igazoló iratokat hozzátétőlegesen havonta, utólag küldte meg az alperes részére, így az alperes joggal vélelmezhetette a korábbi felperesi gyakorlat alapján, hogy a 2022. augusztusi keresőképtelenségre vonatkozó igazolást 2022. szeptemberében küldi meg részére. Ebből következően alperes helyesen járt el, hogy a felperes távolmaradásának igazolását bevárta, így nem mulasztotta el az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló 15 napos határidőt. Kiemelte a bíróság, hogy a folyamatos kötelezettségszegő magatartással, mulasztással érintett esetekben a szubjektív határidő csupán a kötelezettségszegés befejeződését követően kezdődik meg, azaz, amíg felperes nem igazolja távollétét, az azonnali hatályú felmondásra nyitva álló határidő el sem kezdődhet. Mindezek alapján a bíróság megállapította, hogy alperes a részére nyitva álló törvényi határidőn belül élt a munkaviszony-megszüntetés jogával.

[24] A felmondás valósága vonatkozásában az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a felperes 2022. szeptember 8. napjától külföldön tartózkodott 2022. szeptember 19. napjának éjjeléig. Az alperes által becsatolt tértivevény alapján a bíróság megállapította, hogy az „Átvevő/Átvételt megtagadó aláírása” helyén a „Posta” megnevezés szerepel, tehát a nem felperes aláírása. Fentiek alapján a bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolásának kitétele, amely szerint felperes a felhívást 2022. szeptember 9. napján átvette, nem valós. Ebből következően pedig jogszabályi kötelezettségei megsértése nélkül nem tett eleget felperes az alperes felhívásának.

[25] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint nem volt a felperes részéről jelentős mértékű, súlyos kötelezettségszegő magatartás, hogy 2022. szeptember 20. napján nem igazolta korábbi keresőképtelenségét. A felperes hozzátétőlegesen fél éve keresőképtelen állományban volt, a kialakult gyakorlat szerint minden esetben, utólag hosszabb idő elteltével igazolta a távollétét. A bíróság megítélése szerint, a felek által sem vitatott körülmények között - így a 16 éve fennálló munkaviszony, a felek közötti folyamatos kapcsolattartás, elektronikus levelezés, az, hogy felperes mindvégig elérhető volt, az alperes utasításainak eleget tett; szabadságát töltötte, az üzemorvosi vizsgálaton megjelent - nem minősül a felperes olyan jelentős mértékű, súlyos kötelezettségszegésének, amelyből okszerűen következne a munkaviszonya azonnali hatállyal történő megszüntetése. Ennek következtében a munkáltató jogellenesen szüntette meg a jogviszonyt.

[26] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, álláskeresési járadékot nem vett igénybe, valamint egyáltalán nem törekedett kárait enyhítendő munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésére. Ennek következtében jogellenesen járt el, így nem jogosult elmaradt jövedelem címén járó kártérítési igényre.

[27] Az elsőfokú bíróság a kiegészítő ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek a végkielégítés címén megítélt bruttó 5.000.000 forint után 2022. szeptember 28. napjától a kifizetésig, minden naptári félév teljes idejére az érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamatot. A kiegészítő ítélet indokolása szerint nem határozott teljeskörűen a végkielégítés jogcímén előterjesztett kereseti követelésről, ezért a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 355. § (1) bekezdése alapján

kiegészítette az ítéletet és a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:48. § (1) bekezdése alapján marasztalta az alperest a végkielégítés után járó késedelmi kamatban.

Fellebbezések

[28] A felperes az ítélet ellen, az alperes az ítélet és a kiegészítő ítélet terjesztett elő fellebbezést.

[29] A felperes a fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és az alperes kötelezését kérte 2022. szeptember 28. napjától 12 havi, havonta 1.250.000 forint összegű, összesen 15 millió forint elmaradt jövedelem és perköltség megfizetésére.

[30] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság ítélete a kárenyhítés vonatkozásában jogszabálysértő. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság egyrészt nem adta indokát annak, hogy az általa felhívott alperesi bizonyításból miként következik, hogy a teljes felperesi igényt el kell utasítani, továbbá tévesen hivatkozott arra az álláspontra, hogy a bírósági gyakorlat a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása esetén, a teljes kártérítési igény elutasítását vonja maga után. Álláspontja szerint az alperes nem bizonyította, hogy a felperes milyen összegű álláskeresői járadékra, illetve milyen összegű munkabérre lett volna jogosult, így semmilyen módon nem támasztotta alá, hogy a felperes elmulasztotta a kárenyhítési kötelezettségét.

[31] Előadta, hogy az Mt. egy szubjektív elvárhatósági kategóriát állít fel, amely nem lehet minden munkavállaló körében azonos, nem várható el mindenkivel szemben, hogy ugyanazokat az intézkedéseket tegye meg. A jogviszony megszüntetését követően, minden, a felperest korábban Magyarországhoz kötődő szála megszakadt, elvesztette a munkáját, a felesége kezdeményezte a házasság felbontását, amelyet a bíróság végül is felbontott és a korábbi lakhelyéül szolgáló ingatlant értékesítenie kellett. A Kúria Mfv.I.10.036/2019. számú ügyben is kifejtette, hogy kárenyhítési kötelezettség teljesítését az eset összes körülményének mérlegelésével lehet megítélni.

[32] A felperes álláspontja szerint neki nem arról kellett döntést hoznia, hogy melyik cégnél fog munkát keresni, hanem sokkal előbb azzal a kérdéssel kellett foglalkoznia, hogy egyáltalán hol fogja az életét folytatni, így nem volt elvárható tőle, hogy az álláskeresői járadékot igénybe vegye, vagy úgy keressen ebben az országban munkát, hogy semmilyen feltétel nem adott. Nem várható el tőle az sem, hogy úgy nyerje el bármely munkáltató bizalmát, hogy még maga sem tudja, hogy akar-e, tud-e majd dolgozni, ennek következtében a bíróság ezen döntése is megalapozatlan.

[33] Az alperes fellebbezést terjesztett elő mind az ítélet, mind a kiegészítő ítélet ellen.

[34] Kérte a felperes keresetének teljes elutasítását és első-, és másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését.

[35] Hivatkozott arra, hogy az alperesi munkáltató a postai szolgáltatásokról szóló jogszabály szerint tértivevény külön szolgáltatással feladott küldeményként kézbesítette a jognyilatkozatát, amely magatartáshoz képest szigorúbb jogi szabályozás az Mt.-ben nincs. A jogszabály szerint – a monopóliummal rendelkező – szolgáltató a felperesi átvételt igazolta, az jogszabály szerint igazolja a kézbesítést. Arról, hogy a felperes 2022. szeptember 9-én külföldön volt, a munkáltatónak nem volt tudomása, mert erről nem tájékoztatta őt. Hivatkozott az Mt. 6. §-a szerinti együttműködési kötelezettségre, miszerint a felek együttműködési kötelezettsége a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelő eljárás megkívánja, hogy a munkavállaló a felmondás jogellenességét érintő körülmény bekövetkezéséről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztassa és ezzel lehetőséget adjon a munkáltatónak az új tény figyelembevételével történő intézkedésre.

[36] Függetlenül az Mt. 24.§-ában foglaltaktól, az alperesi felmondási nyilatkozatban foglaltakat, annak megtételekor valósnak kellett elfogadnia, tekintettel arra, hogy jogszabály által előírt tértivevény külön szolgáltatás igazolta és nem volt semmilyen olyan körülmény, amely ezt kétségesse tette volna. Ettől eltérő jogértelmezés kiüresíti a kézbesítési szabályokat és bizonytalanná tenné a jognyilatkozatok közlését és a határidőket.

[37] A fentieken túl a bírói gyakorlat következetes abban, hogy az azonnali hatályú felmondásban megjelölt több ok közül, elégséges, ha egy megfelel a törvényi követelményeknek. A felmondásban megjelölésre került az, hogy a felperes a keresőképtelenségét nem igazolta, a felszólítás, a már igazolt keresőképes állapotban meg nem jelenés igazolására adott újabb lehetőséget.

[38] Hivatkozott arra, hogy az ítélet már a tényállásban tévesen szerepelteti, hogy 2022. augusztus 1. és 2022. augusztus 26. közötti keresőképtelenséget igazoló orvosi igazolásokat megküldte a felperes. A perben nem volt vitatott, sőt bizonyított, hogy a felperes 2022. augusztus 1. és 2022. augusztus 26. között keresőképes állapotban volt. Az azonnali hatályú felmondás is azon alapult, hogy a felperes hosszabb idő elteltével nem igazolta a távollétét. A munkavállaló ezáltal megszegte az Mt. 6.§-ában foglalt kötelezettségét, mivel nem tájékoztatta a munkáltatót, hogy 2022. augusztus 1-től keresőképes.

[39] A keresőképtelenség igazolása a munkavállaló munkavégzési, valamint együttműködési kötelezettségéből következik (BH2002.6.244.). Téves az elsőfokú ítéletnek azon álláspontja is, miszerint a felperesnek egyetlen nap alatt kellett volna beszereznie a keresőképtelenségre vonatkozó iratot. A felperes egyebekben nem jelezte a munkáltatónak, hogy több időre lenne szüksége, nem jelentkezett sem az orvosi vizsgálat napján, sem az azt követő napon a munkáltatónál még egy e-mail formájában sem.

[40] A fentieken túl az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy a felperes 2022. szeptember 3-án kifogásolta a szabadság kiadását, melynek az alperes helyt adott és azt 2022. szeptember 8-án kelt levelében rögzítette, melyet a felperesnek megküldött.

[41] Az alperes előadta, hogy az ítélet tartalmaz továbbá olyan tényállításokat is, melyeket peres adat nem támaszt alá, így a felek közötti folyamatos kapcsolattartás, elektronikus levelezés és az, hogy mindig a felperes elérhető volt, az alperes utasításainak eleget tett. Az alperes álláspontja szerint a 2022. szeptember 8-án, a munkáltató által átvett „keresőképes”

igazolás és a felmondás közötti időszakra a fenti ténymegállapítás nem valós, a felperes az orvosi vizsgálatot követően sem jelentkezett az alperesnél, másnap reggel sem tájékoztatta a távolmaradásról.

[42] Az elmaradt jövedelem tekintetében előadta, hogy a felperes a kereset benyújtásakor terjesztette elő a 12 havi igényét, ami időelőtti volt és még most sem érhetné el a 12 hónapot. Az elsőfokú bíróság érdemben helytálló döntést hozott, amikor megállapította, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének.

[43] Az alperes a kiegészítő ítélet elleni fellebbezésében fenntartotta az ítélet elleni fellebbezésében előterjesztett hivatkozásait

.

Fellebbezési ellenkérelmek

[44] A felperes fellebbezési ellenkérelmében rámutatott arra, hogy az Mt. 24.§ (3) bekezdése a kézbesítési vélelem megdöntését a (2) bekezdés szerinti kézbesítési vélelem beállta esetén teszi lehetővé. A perbeli esetben azonban az alperes által hivatkozott felszólítás közlését nem az Mt. 24.§ (2) bekezdése alapján kellett vélelmezni, hanem azt az alperes a kézbesítést igazoló – ám a postai rendelkezéseknek nem megfelelő – tértivevény kapcsán. Ebből következően a kézbesítési vélelem megdöntésével kapcsolatos alperesi hivatkozás nem lehet megalapozott, mert azt a jelen esetben nem is lehetett volna kezdeményeznie.

[45] Az alperes ennek következtében nem tudta bizonyítani, hogy a jognyilatkozatot a felperes részére kézbesítette, ezért a bírósági ítélet megállapítása a felmondás nem valós tartalmára vonatkozóan megalapozott.

[46] A peradatokból ismert és alá is támasztott, miszerint, amint tudomást szerzett a keresőképeségéről, arról azonnal tájékoztatta az alperest. Ez viszont csak 2022. szeptember 7. napján történt meg. Figyelemmel arra, hogy az alperes elhatározta, hogy részére szabadságot ad ki, de az ehhez szükséges munkaügyi, egészségügyi vizsgálatot nem végezteti el 2022. szeptember 20. napjáig, így nem is számíthatott a munkavégzésére. Az alperes továbbá az azonnali hatályú felmondás alkalmazását megelőzően a munkaegészségügyi alkalmassági vizsgálatot elvégeztette, annak eredményét bevárta, tudomást szerezhetett arról, hogy az 2022. augusztus 1. – 26. közötti időszakra keresőképtelenséget alátámasztó szakorvosi véleménnyel rendelkezik.

[47] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében előadta, hogy a felperes a kereset benyújtásakor terjesztette elő a 12 havi távolléti díj iránti igényét, ami nem önálló jogcím, hanem összegszerűségi korlát. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás jogszerű volt, így a kártérítési kereseti követelés jogalap nélküli. Előadta, hogy a felperes semmilyen kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget, és meg sem próbált eleget tenni. Az alperes pedig bizonyította, hogy milyen összeget kereshetett volna meg. Így az elmaradt munkabér iránti kereseti követelés elutasításra került.

[48] Hivatkozott arra, hogy az előkészítő irata mellékleteként csatolta a KSH adatait tartalmazó kimutatást, állásportál hirdetéseket és a munkaerőközvetítő cég ajánlatát. A felperes az okiratokat nem vitatta, azokkal kapcsolatban csak saját személyes körülményeire hivatkozott. Az okiratok alapján a felperesnek ítéleti tényállást megalapozóan valószínűsíthető, hogy ugyanannyi munkabérrel lett volna munkahelye, mint korábban az alperesnél.

[49] A felperes fellebbezésének vonatkozásában kulcsmondat: „Még magam sem tudom, hogy akarok-e, tudok-e majd dolgozni.”. A felperes semmit nem tett a kárenyhítési kötelezettsége körében, így nem jogosult elmaradt jövedelemre.

[50] Előadta továbbá, hogy a felperes úgy hivatkozott az ingatlana eladására, hogy az alperesnél fennállt munkaviszonya alatti utca neve utcai lakóhelye szerepel, így ezen életkörülményében nem látszik változás.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[51] A felperes fellebbezése nem alapos, az alperes fellebbezése alapos.

[52] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, de a tényállást részben tévesen állapította meg, a döntésével és a jogi indokolásával nem értett egyet a másodfokú bíróság, ezért az elsőfokú ítéletet és a kiegészítő ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a keresetet elutasította.

[53] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[54] Az elsőfokú bíróság a tényállást részben tévesen állapította meg, miszerint a felperes 2022. augusztus 1. napja és 2022. augusztus 26. napja között a keresőképtelenségét igazolta. A felperes 2022. augusztus 1. és 2022. augusztus 26. napja között táppénzes igazolást nem adott le a munkáltató részére, így az azóta is igazolatlan távollétnek minősül. E körben a felperes fellebbezési ellenkérelme téves, miszerint az üzemorvos „ideiglenesen nem alkalmas” igazolást adott át a részére, ezért a távollétét igazolta.

[55] A kötelező egészségbiztosításról szóló 1997.évi LXXXIII. törvény 45.§ (2) bekezdése szerint a keresőképeség elbírálására az egészségügyi szolgáltató finanszírozási szerződésben nevesített orvosa és a keresőképeség elbírálásra jogosító szerződést kötő orvos jogosult.

[56] A fenti jogszabályi rendelkezés alapján az üzemorvos által kiadott igazolás a munkaalkalmasságra vonatkozó vélemény, nem pedig orvosi igazolás, így e körben nem helyettesíti az orvos által kiadandó keresőképtelenségre vonatkozó igazolást.

[57] Az Mt. 6. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha a törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan jár el. A (2) bekezdés szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A (4) bekezdés rögzíti, hogy az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítésére, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

[58] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy az azonnali hatályú felmondás tartalmazta, hogy a felperes nem igazolta a távollétét, így a felmondás indoka világos volt. A lefolytatott bizonyítási eljárás során ezen indok valósnak is bizonyult, mivel a felperes nem igazolta a 2022. augusztus 01-től 2022. augusztus 26-ig tartó távollétét, azaz 2022. augusztus 1. napjától keresőképes volt.

[59] Az irányadó bírói gyakorlat, és Kúria joggyakorlat elemző csoportjának összefoglaló véleménye szerint is azonnali hatályú felmondás esetén az okszerűséget nem kell vizsgálni. „Egymagában az okszerűség vizsgálata (a valóság mellett) a rendes felmondásnál/felmondásnál értelmezhető, így az a) pont szerinti kötelezettségszegéssel indokolt rendkívüli felmondásnál/azonnali hatályú felmondásnál, valamint a b) pont szerinti magatartásnál az okszerűség vizsgálata szükségtelen, a tényállási elemek egyenkénti és együttes vizsgálata teszi lehetővé a jognyilatkozat jogszerűsége, vagy jogellenessége jogkövetkezményei alkalmazását. Az okszerűség többlet tényállási elemet jelenthet az a) és b) pontban előírt konjunktív feltételek mellett (de nem helyett).” (Kúria: A felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata)

[60] A jogvita elbírálása szempontjából annak volt jelentősége, hogy a felperes magatartása olyan súlyú kötelezettségszegés volt-e, amely megalapozta az azonnali hatályú felmondást.

[61] A másodfokú bíróság egyetértett az alperesi fellebbezéssel, miszerint a munkavállaló megszegte az Mt. 6.§ (4) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettségét, amikor nem jelezte a keresőképesse válását, mely tényről a munkáltató csak 2022. szeptember 8-án szerzett tudomást. A másodfokú bíróság mérlegelte, miszerint nem rövid időtartamról van szó, hanem majdnem egy hónapig a munkavállaló nem jelentkezett munkavégzésre a munkáltatónál. E körülményt az sem menti ki, hogy előadása szerint szakpszichiáternél bejegyzett időpontja volt. A felperesnek tudomása volt arról, hogy 2022. július 31-ig rendelkezik táppénzes igazolással, mely tényről ő maga sem vitatott a per során. A felperesnek az együttműködési kötelezettség teljesítésének körében 2022. július 31-ét követően fel kellett volna keresnie a háziorvosát, intézkednie kellett volna a keresőképtelen állomány

rendezéséről, melynek nem tett eleget. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkavállalótól elvárható volt, hogy tájékoztassa a munkáltatót arról, miszerint a táppénzes igazolással 2022. július 31-ig rendelkezik. A másodfokú bíróság hivatkozik a BH2022.6.244. számú eseti döntésre, mely szerint a keresőképtelenség igazolása a munkavállaló valamint együttműködési kötelezettségéből következik.

[62] Téves az elsőfokú bíróság azon megállapítása is, miszerint a felek között kialakult gyakorlat az volt, hogy a munkavállaló jóval később terjeszti elő a táppénzes igazolását. Az alperes a perben végig arra hivatkozott, hogy a munkavállaló a 2022. márciusától kezdődően a munkáltató felhívása ellenére, rendszeresen később küldte meg az igazolását, de a felperes ezen magatartása nem jelenti azt, hogy a munkáltató jóváhagyta, illetve ilyen gyakorlat alakult volna ki. Úgyszintén iratellenes az elsőfokú ítélet azon megállapítása is, miszerint a felek közötti folyamatos kapcsolattartás, elektronikus levelezés volt, illetve a felperes mindvégig elérhető volt. A felperes 2022. szeptember 8-án anélkül távozott külföldre, hogy arról tájékoztatta volna a munkáltatót.

[63] A másodfokú bíróság értékelte azt a körülményt is, hogy a felperes 2022. február 28-tól 2022. március 4-ig nem is jelent meg a munkahelyén, fizetett szabadságának igényét sem határidőben, sem határidőn túl nem jelezte a munkáltatói jogkör gyakorlójának, amely miatt az alperes figyelmeztetésben részesítette, melyet a felperes nem támadott meg.

[64] A munkavállaló többször késedelemmel, a munkáltató felszólítására tett eleget az orvosi igazolás átadási kötelezettségének, melyet a munkáltató a becsatolt e-mailekkel igazolt. Ennek következtében nem helytálló az elsőfokú bíróság azon megállapítása, miszerint gyakorlat volt a felek között, hogy a munkavállaló jóval később adja le a táppénzes igazolásait.

[65] A másodfokú bíróság értékelte azt a tényt is, hogy bár a munkáltató felajánlotta a munkavállaló részére szabadság kiadásának lehetőségét, azonban azzal szemben a felperes kifogással élt, mivel jogellenesnek tartotta. A munkáltató ezért értesítette, hogy állásidőnek tekinti a felperes távollétét. A felperes azonban anélkül, hogy tájékoztatta volna a munkáltatót, elutazott, így ismét megszegte az együttműködési kötelezettségét, mivel nem kereste meg a munkáltatót, hogy ténylegesen milyen távollétet engedélyez a részére.

[66] A másodfokú bíróság álláspontja szerint téves az elsőfokú ítéletnek azon megállapítása is, miszerint a felperes mulasztása nem minősül olyan mértékű súlyos kötelezettségnek, hogy a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetését eredményezze. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperesnek egy nap alatt kellett volna beszereznie a távollétére vonatkozó igazolást. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felperesnek nem egy nap állt a rendelkezésére, hanem már intézkednie kellett volna már 2022. augusztus elején a keresőképtelenségére vonatkozó igazolásról, illetve tájékoztatnia kellett volna a munkáltatót, hogy 2022. augusztus 1-jétől a háziorvos keresőképes állományba vette.

[67] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy Alperesi munkavállaló 2022. augusztus 26-án kelt e-mailjében felhívta a felperest, hogy küldje meg az orvosi papírokat, eredetét postai úton, illetve vigye magával az orvosi iratait a munkaalkalmassági vizsgálatra. Ennek következtében

a felperesnek már 2022. augusztus 26-án, az elutazása előtt tudomása volt arról, hogy az eredeti orvosi iratokat le kell adnia a munkáltató részére. Az elsőfokú bíróság ítélete iratellenes, miszerint a felperes csak 2022. szeptember 20. napján szerzett arról tudomást, hogy a 2022. augusztus 1-től 2022. augusztus 26. napjáig fennálló távollétét igazolnia kell. Az a körülmény, hogy a munkáltató a felperes távolléte alatt újabb felhívást küldött ki a részére, nem mentesíti a felperes súlyos kötelezettségszegését.

[68] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy orvos1 – a foglalkozás-egészségügyi orvos - arról tájékoztatta a munkáltatót, hogy „a munkavállalóval megbeszéltük, hogy alkalmassága elbírálásához leletek küldését várjuk”, azaz a felperesnek tudomása volt, hogy az orvosi alkalmassági vizsgálathoz szükségesek lesznek az orvosi leletei, illetve a táppénzes igazolásai is.

[69] Megalapozatlan a felperes előadása az EESZT alkalmazása vonatkozásában, hogy a foglalkozás-egészségügyi orvos betekinthezett volna a felperes orvosi irataiba.

[70] Az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997.évi XLVII. törvény 5.§ (1) bekezdése határozza meg, hogy ki jogosult az egészségügyi és személyazonosító adat kezelésére, mely felsorolásban nem szerepel a foglalkozás-egészségügyi orvos. A 6. § szerint biztosítani kell az egészségügyi adatok feldolgozása kapcsán, hogy ahhoz illetéktelen személy nem férjen hozzá.

[71] Az irányadó jogszabályi rendelkezések szerint a foglalkozás-egészségügyi orvos nem tekinthetett be a felperes egészségügyi adataiba.

[72] A másodfokú bíróság hivatkozik a BH2021.24. számú döntésre, mely szerint a hosszabb ideje keresőképtelen állományba lévő munkavállaló esetében a munkáltatótól is fokozottabb együttműködés várható el távollétek igazolásával összefüggésben. A munkavállalói igazolások késedelmes leadásában megvalósuló kötelezettségszegésének súlya a munkáltató előbbi magatartásának vizsgálatával ítéltető meg.

[73] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkáltató több alkalommal felszólította a felperest a keresőképtelenségére vonatkozó igazolások leadására, melyet bizonyított a becsatolt e-mailekkel. A munkavállaló azonban rendszeresen késedelmesen küldte meg a távolléte vonatkozásában a keresőképtelenségre vonatkozó igazolásait. A munkavállaló még a per folyamán sem igazolta, hogy 2022. augusztus 1. és 2022. augusztus 26. napja között keresőképtelen volt.

[74] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az adott körülmények mérlegelésével megállapítható, hogy a munkáltató eleget tett az együttműködési kötelezettségének, míg a munkavállaló súlyos kötelezettségszegést követett el. A felperes megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt munkavégzési kötelezettségét azzal, hogy 2022. augusztus 1-jét követően, nem tájékoztatta a munkáltatóját keresőképtelenségéről és nem adta le a keresőképtelenségére vonatkozó igazolást, és nem jelent meg munkavégzésre. A BH2014.157. számú eseti döntés kimondja, hogy azonnali hatályú felmondás esetén a felek

együttműködési kötelezettségét vizsgálni és értékelni kell a munkavállaló vétkességének megítélése mellett.

[75] A munkavállalónak a leglényegesebb munkaviszonyból származó kötelezettsége az, hogy az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenjen és a munkaidejét munkával töltsse, illetőleg munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére álljon. Az adott esetben a felperes ezen kötelezettségének nem tett eleget, munkavégzésre annak ellenére nem jelentkezett, hogy keresőképes volt 2022. augusztus 1-jétől, melyből következően a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét jelentős mértékben megszegte, ezért a munkáltató jogszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással.

[76] A másodfokú bíróság nem vizsgálta a kárenyhítési kötelezettség megszegését, mivel a megállapította a felmondás jogszerűségét.

Záró rész

[77] A másodfokú bíróság a Pp. 83.§ (2) bekezdése alapján kötelezte a felperest az alperes első-, és másodfokú perköltségének megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (3) bekezdése és 3. § (5) bekezdése alapján határozott meg.

[78] A felperes munkavállalói költségkedvezményre nem volt jogosult, ezért a másodfokú bíróság kötelezte az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39.§-a alapján eljárási illeték, a 46. §-a alapján fellebbezési illeték megfizetésére.

[79] Tájékoztatja a felperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát

[80] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. §-a zárja ki.

Budapest, 2023. október 31.

dr. Bicskei Ildikó s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulicity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró