



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.009/2023/5. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

A felperes képviselője:

Név ügyvéd (cím2)

Az alperes:

alperes1 (cím3)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

alperes 14. sorszám alatt

A per tárgya:

munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság:

Zalaegerszegi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

11.M.70.047/2022/12. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét – fellebbezett részében – helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon fizessen meg a felperesnek 22.100 (huszonkétezer-egyszáz) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság a felek között a Zalaegerszegi Törvényszék előtt 11.M.70.052/2022. szám alatt folyamatban volt eljárásban irányadó tényállást alapul véve megállapította, hogy az alperes 2021. november 15-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban a felperesnél szakács, majd 2022. február 1. napjától konyhafőnök helyettes munkakörben. A munkáltatói jogkör gyakorlója Név1, míg az alperes közvetlen munkahelyi felettese Név2 konyhafőnök volt.
- [2] Utolsó, tényleges munkavégzéssel töltött napján az alperes rosszul érezte magát, azonban a konyhafőnök felhívása ellenére sem távozott a munkavégzés helyéről. Ezt követően szabadnapjait töltötte, majd 2022. április 15-én, utolsó szabadnapján sms-ben szabadságot kért a konyhafőnöktől, aki ezt nem engedélyezte. Az alperes válasz sms-ben azt közölte felettesével, hogy „szarul vagyok, nem biztos, hogy tudok menni”. Az alperes a szabadság

iránti kérelem tárgyában a munkáltatói jogkör gyakorlóját is megkereste e-mailben, azonban Név1 2022. április 16-i válaszlevelében a konyhafőnökkel egyező tartalmú tájékoztatást adott neki, emlékeztetve egyben arra, hogy aznaptól orvosi igazolással kell majd igazolnia távollétét.

- [3] Az alperes felkereste háziorvosát, majd 2022. április 16-tól betegállományba került. Ezt követően több e-mailt váltott a munkáltatói jogkör gyakorlójával, sőt 2022. április 19-én szóban is egyeztettek a munkavégzés körülményeit, a konyhán kialakult rossz légkört és a közvetlen munkahelyi felettes viselkedését kifogásoló alperesi sérelmekről.
- [4] Az alperes első alkalommal 2022. április 29-én küldött keresőképtelenségéről kiállított orvosi igazolást e-mailben a munkáltatónak. A 2022. május 7-én elküldött e-mail már arról tájékoztatta Név1, hogy 2022. május 16-tól ismét fel tudja venni a munkát, egyben kérte, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója küldje meg részére a munkaidő beosztását. Név1 válaszlevelében a kérésnek eleget tett, de egyben felszólította, hogy soron kívüli alkalmassági vizsgálatának igazolását munkába állását megelőzően mutassa be, mivel egészségi problémáit a munkahelyi körülményekre vezette vissza. Felhívta az alperes figyelmét, hogy csak abban az esetben léphet munkába, ha előtte bemutatja az orvosi alkalmassági igazolást.
- [5] Az alperes 2022. május 13-án megjelent a munkáltató foglalkozás-egészségügyi orvosánál, Név3nél, mellkasba, nyakba, karba sugárzó fájdalomról beszámolva neki, de mivel kardiológiai leletekkel nem rendelkezett, az üzemorvos ideiglenesen alkalmatlannak nyilvánította a munkavégzésre, 2022. május 20-ra pedig visszarendelte vizsgálatra. Az alperes az előírt időpontban nem jelent meg, távolmaradásáról és annak okáról nem tájékoztatta Név3t, és új időpontot sem kért a vizsgálatra.
- [6] A munkáltatói jogkör gyakorlójának e-mailben küldte el az üzemorvosi véleményt, aki ezt követően többször rákérdezett az alperesnél távolmaradásának jogcímére, így arra, hogy táppénzen vagy orvosi alkalmatlanság miatt igazolt, fizetetlen távolléten lesz, de az alperes kitérő válaszokat adott.
- [7] 2022. május 15. napján elküldött e-mailjében arra utalt, hogy egészségi alkalmatlansága miatt a felperest állásidőre járó alaphéti fizetési kötelezettség terheli a munkaviszonya megszüntetéséig, a munkáltatói jogkör gyakorlójának álláspontja azonban a távolmaradás igazolására változatlan maradt.
- [8] A munkáltató 2022. május 23-án vette át a második, postai úton kézbesített orvosi igazolást az alperes keresőképtelenségéről. Ezt követően az alperes a betegszabadság, illetve a táppénzes állomány idejére kifizetett járandóságok összegét kifogásolta a munkáltatónál, melynek tárgyában 2022. május 26-27-én több e-mailváltás történt.
- [9] A munkáltató 2022. június 8-án vette át a harmadik és negyedik, postai úton kézbesített orvosi igazolást. A háziorvos 2022. június 1-jén június 2. napjával keresőképesé nyilvánította a felperest.
- [10] Mivel az alperes munkavégzésre nem jelentkezett, illetve az orvosi igazolás szerint keresőképtelen állapota megszűnt, a munkáltató a 2022. július 6-án kelt levelében felhívta, hogy távollétét 3 napon belül igazolja. Egyben tájékoztatta arról, amennyiben a megadott határidőben erre nem kerül sor, megállapítja, hogy munkaviszonyát 2022. június 1. napjával jogellenesen megszüntette.
- [11] Az alperes válaszlevelében részletezte, hogy álláspontja szerint miért „téves munkajogilag a munkáltató elképzelése”. Sérelmezte, hogy a felperes nem ajánlott fel más munkakört a számára, és hogy nem kapott munkaidőbeosztást, méltánytalannak, „a gyakorlatban nem alkalmazhatónak” tartotta a 3 napos határidőt. A munkáltatói felszólítás ellenére továbbra sem igazolta a 2022. június 2. és 2022. július 7. közötti távollétét.

- [12] Ugyanakkor panaszbejelentéssel élt a Név4 Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Munkaügyi és Munkavédelmi Főosztály Munkaügyi és Munkavédelmi Osztályánál. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság által lefolytatott munkaügyi ellenőrzés keretében 2022. július 18-án tanúként hallgatták meg az alperest, mely meghallgatáson a felperest Név1 képviselte. A meghallgatás során a munkáltatói jogkör gyakorlójának kérdésére, hogy vissza akar-e térni egyáltalán dolgozni a felpereshez, az volt az alperes válasza, ő már valamikor június folyamán eldöntötte, hogy nem akar visszamenni.
- [13] Ezt követően a felek még egyeztetéseket folytattak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének lehetőségéről, ezek azonban eredményre nem vezettek.
- [14] A felperes 2022. július 25-én kiállította az álláskeresői járadék és álláskeresői segély megállapításához szükséges igazolólapot, melyen a jogviszony megszűnésének időpontjaként 2022. június 2., megszüntetésének módjaként pedig „jogellenes felmondás a munkavállaló részéről” bejegyzés szerepelt. A munkáltató 2022. július 26-án intézkedett a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál az alperes jogviszonyát érintő változás bejelentéséről, a kilépő papírokat postai úton küldte meg a munkavállaló részére.
- [15] A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, és ennek jogkövetkezményeként átalány-kártérítésként 882.476 forint 60 nap felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetésére kérte kötelezni, perköltségben való marasztalása mellett.
- [16] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult azzal, hogy a követelést jogalapjában vitatta.
- [17] A Zalaegerszegi Törvényszék ennek a pernek az előzményét képező, azonos tényállás alapján 11.M.70.052/2022/15. szám alatt 2023. január 11-én meghozott ítéletében megállapította, hogy a munkavállaló szüntette meg ráutaló magatartással a munkaviszonyát, ezért a munkáltatóval szemben jogellenes felmondás jogkövetkezményei érvényesítése iránt általa előterjesztett keresetet elutasította. [Ezt a munkavállaló által fellebbezéssel támadott döntést a másodfokú bíróság 2023. június 22-én meghozott Mf.I.30.007/2023/7. számú ítéletében helybenhagyta.]
- [18] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 882.476 forint átalánykártérítést és 44.120 forint perköltséget; ezt meghaladóan a keresetet elutasította.
- [19] Ítéletének indokolásában előrebocsátotta, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6.§ (1), (2) és (4) bekezdése, a 22.§ (1), (3) és (4) bekezdése, a 29.§ (5) bekezdése, a 44.§ -a, az 52.§ (1) bekezdése és a 84.§ (1) bekezdése alapján meghozott 11.M.70.052/2022/15. számú ítéletben kifejtett döntése és jogi indokai jelen perben is irányadók. A keresőképtelen állapot és az ideiglenes munkaköri orvosi alkalmatlanság elhatárolása mellett rámutatott, hogy a munkavállaló az üzemorvos által meghatározott 2022. május 20-i vizsgálatról elfogadható indok nélkül maradt távol, és annak ellenére sem kért új vizsgálati időpontot, hogy tisztában volt azzal, a munkavégzést csak az alkalmassági vélemény birtokában kezheti meg. Erről Név1 a 2022. május 9-én elküldött e-mailben egyértelmű tájékoztatást adott. A törvényszék a bizonyítékok mérlegelése alapján arra az álláspontra helyezkedett, hogy a 2022. május 20. utáni időszak tekintetében az üzemorvosi felülvizsgálat hiányában nem igazolt, hogy a munkavállaló munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan lett volna, amit szándékos mulasztása folytán az alperes terhére értékelt.
- [20] Álláspontja szerint az alperes 2022. június 2. napjától a keresőképtelensége elbírálására jogosult háziorvos által alátámasztottan igazolatlanul hiányzott a munkából. A munkavállaló érvelésével szemben távollétének igazolására a 2022. május 13-án kiállított ideiglenes

munkaköri alkalmatlanságról szóló üzemorvosi véleményt nem fogadta el. A rendelkezésre álló iratok, a lefolytatott tanúbizonyítás és az alperes személyes meghallgatása alapján megállapíthatónak látta, hogy a felek között fennállt munkaviszonyt a munkavállaló szüntette meg, a következetes bírói gyakorlat szerint ugyanis a munkavállaló munkaviszonyt megszüntető akaratnyilatkozatának minősül, ha a munkáltató értesítése nélkül huzamosabb ideig távol marad munkavégzési helyéről (EBH2002.787.). Következésképpen csupán abban a további kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a munkavállaló eljárása a jogszabályi követelményeknek megfelelt-e.

- [21] E körben az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az Mt. 22.§ (3) bekezdése értelmében amennyiben a megállapodást írásba kell foglalni, azt megszüntetni is csak írásban lehet. Mivel az Mt. 44.§-a a munkaszerződés megkötését az írásbeliség követelményéhez köti, a jogviszony ráutaló magatartással történő megszüntetése (az írásbeliség hiánya) az alperes eljárásának jogszerűtlenségét idézte elő. A munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt az alperest felelősség terheli, így a 2022. február 1-én kelt tájékoztatás 7. pontja szerint 60 nap felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetésére köteles a munkáltató részére az Mt. 84.§ (1) bekezdése alapján.
- [22] A munkavállaló eljárása formai szempontból, az alakisági követelmények megsértése miatt önmagában jogellenes, ezért az ezen túlmutató további érvek vizsgálatát a törvényszék mellőzte. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapításáról való önálló döntést a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) – helyesen – 172. § (3) bekezdésében írt törvényi feltételek hiánya miatt mellőzte.
- [23] A kereset érdemét tekintve a felperes pernyertes lett, így a Pp. 83.§ (1) bekezdésére figyelemmel a pervesztes alperest kötelezte a felperes ügyvédi munkadíjban jelentkező perköltségének a viselésére, melynek összegét a 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 3.§ (2) bekezdés a) pontja alkalmazásával állapította meg.
- [24] Az elsőfokú ítélet ellen az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben a megváltoztatását és a kereset elutasítását kérte, továbbá a felperes marasztalását munkaviszonya jogellenes megszüntetése tárgyában, valamint kérte munkaviszonya helyreállításának elrendelését is. Hivatkozott munkavégzésre képtelen egészségi állapotára, arra, hogy az elsőfokú bíróság álláspontja szerint lényeges eljárási szabálysértéseket követett el a tárgyalási nyilatkozatok jegyzőkönyvbe foglalásával, iratokat nem közölt vele. Vitatta a felek részéről elhangzott jognyilatkozatok bíróság általi értelmezését. Állította, hogy a felperes megsértette az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § h) pontjában foglaltakat.
- [25] A felperes ellenkérelmében a fellebbezés elutasítását – helyesen, tartalma szerint, az elsőfokú ítélet helybenhagyását – és az alperes perköltségben való marasztalását kérte.
- [26] A fellebbezés alaptalan.
- [27] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást kiegészíti azzal, hogy az alperesre irányadó felmondási idő a munkaviszony egyes tartalmi elemeiről szóló munkáltatói tájékoztatás (2022. február 1.) szerint 60 nap. A kiegészített tényállást az ítéltábla ítélezése alapjául elfogadta, és a törvényszék döntésével egyetértett.
- [28] Az alperes fellebbezésében, tartalmát tekintve, a másodfokú bíróságtól a Pp. 369. § (3) bekezdés a) - c) pontjaiban meghatározott felülvizsgálati jogkörök gyakorlását, a bizonyítás eredményének másképpen értékelésével a tényállás módosítását, az így megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetés levonását és a tények minősítésének a megváltoztatását kérte.
- [29] Az alperes a perben következetesen állította, hogy munkaviszonyát nem ő, hanem a felperes szüntette meg, így a Pp. 265. § (1) bekezdés szerinti bizonyítási érdek alapján a felperest

terhelte annak bizonyítása, hogy a munkaviszonyt a munkavállaló szüntette meg, méghozzá a munkajogi szabályok megsértésével, mint ahogy azt a 2022. június 25-én kiállított igazolólapon feltűntette.

- [30] A felperes állítása szerint az alperes ráutaló magatartása folytán jutott arra a következtetésre, hogy munkavállalója nem akarja fenntartani a jogviszonyát, azt jogszerűtlen távolmaradással ténylegesen meg is szüntette, így a perben az ezeket alátámasztó körülményeket neki kellett meghatározni és bizonyítani.
- [31] Az elsőfokú bíróság által ennek megfelelően lefolytatott bizonyítás alapján tényként volt megállapítható, hogy az alperes igazolt keresőképtelenségének ideje alatt, 2022. május 7-én bejelentette a felperesnél a május 16-tól kezdődő munkavégzési szándékát. A felperes a bejelentést tudomásul vette, de a 2022. április 16-tól május 7-ig közöttük zajlott kommunikációból tudomása volt az alperes többször hangoztatott megromlott egészségi állapotáról, és a munka megkezdését megelőző 30 napos keresőképtelenségére tekintettel a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendelet 7. § (1) bekezdés a) és d) pontja alapján jogszerűen rendelte el az alperes soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálatát, amelyen május 13-án az alperes részt vett. Ugyanakkor 2022. május 20-án, a foglalkozás-egészségügyi orvos által meghatározott új időpontban, illetőleg az azt követő és a munkaviszony megszűnéséig terjedő időszakban a már rendelkezésére álló szakorvosi leletek birtokában sem jelent meg vizsgálaton, és elfogadható indokot sem jelölt meg távolmaradására.
- [32] Ezután a háziorvos általi keresőképesse nyilvánítását, 2022. június 2-át követően munkavégzési helyén nem jelent meg, a munkáltató július 8-i felhívása ellenére sem igazolta távolmaradásának okát.
- [33] Az alperes így valóban megsértette a munkaszerződés teljesítésével kapcsolatos alapvető és általános magatartási kötelezettségeit: úgy mint a rendelkezésre állási, a soron kívüli alkalmassági vizsgálaton való megjelenési, valamint az együttműködési kötelezettséget, amelyek együttes értékelése okszerűen eredményezte a munkáltató részéről a munkaviszony alperes általi megszüntetésének megállapítását [Mt. 6. § (2) bekezdés, 52. § (1) bekezdés a) és b) pont, 64.§ (1) bekezdés b) pont].
- [34] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozataihoz hasonlóan állította, hogy a perbeli időszakban a rendelkezésre állási kötelezettsége alól maga a munkáltató mentesítette 2022. május 15-i üzenetében, amelyben a felperes nem vitásan arról tájékoztatta az alperest a munkakörére ideiglenesen alkalmatlan minősítés bemutatásakor, hogy a munkából való távolmaradása táppénz igénybevételeként vagy igazolt, fizetetlen távollétnek minősíthető. Mivel azonban a tájékoztatás időpontjában az alperes háziorvosa által igazoltan keresőképtelen volt, táppénzben részesült, az üzenetben írtaknak a keresőképesse válást követő időre nézve gyakorlati jelentősége (relevanciája) nem volt.
- [35] 2022. május 20-tól, mint a felperes által első kötelezettségszegő magatartásként megjelölt kezdő időponttól, június 2-ig az alperes keresőképtelen volt, így mentesült a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettség alól [Mt. 55. § (2) bekezdés], ugyanakkor nem mentesült a május 20-i munkaköri alkalmassági vizsgálaton való megjelenési kötelezettség alól a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 49. § (1) bekezdése alapján. Ha a visszarendelés időpontjában menthető okból (pl. nem álltak még rendelkezésre az egészségi állapotot igazoló szakorvosi leletek) nem tudott megjelenni, az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettsége alapján erről tájékoztatnia kellett volna a foglalkozás-egészségügyi orvost, aki ennek ismeretében dönthetett volna további szakorvosi vizsgálatok elvégzéséről, vagy a rendelkezésre álló iratok alapján meghatározhatta volna az alperes aktuális munkaköri alkalmassági minősítését.

- [36] 2022. június 2-át követően viszont már az Mt. 52. § (1) bekezdés a) és b) pontja szerint megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettség terhelte az alperest, hiszen ekkortól háziorvosa keresőképesse nyilvánította; aki arra helyesen hivatkozott, hogy a foglalkozás-egészségügyi orvos 2022. május 13-i minősítésével nem állhatott munkába, így nem terhelte az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pont szerinti munkavégzési kötelezettség, hiszen a munkára való alkalmasságáról kizárólag orvosi vizsgálat alapján lehetett volna dönteni [Mvt. 49. § (1) bekezdés], neki pedig június 2-án nem volt alkalmas minősítése, de a munkáltatónál a megjelenési és a rendelkezésre állási kötelezettsége ettől függetlenül, a minősítés véglegesítéséig fennállt.
- [37] Az alperes fellebbezésében kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta a munkavégzése során bekövetkezett egészségi állapota károsodását, azt, hogy a munkáltató a rosszulletéről nem vett fel jegyzőkönyvet, valamint hogy egészségkárosodása miatt munkavégzésre alkalmatlan volt. A bíróságnak döntése meghozatala során a keresettel érvényesített jogról a kereseti kérelem keretei között kellett döntenie a Pp. 342. § (1) és (3) bekezdése alapján, ami jelen perben a munkáltató felperes keresete folytán a munkavállaló alperes munkaviszonya megszüntetése jogszerűségének elbírálása volt, így kereseti kérelem hiányában nem volt vizsgálható az alperes esetleges egészségkárosodása, ezzel kapcsolatosan a bíróság megállapítást nem tehetett, következtetést nem vonhatott le, és így döntést sem hozhatott. Azt azonban megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a munkavégzésre való alkalmasság vagy alkalmatlanság megítélése orvosi szakkérdés, amelyre a keresőképtelenség és keresőképesse orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1992. (VIII.25.) Korm.rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja szerint többek között a háziorvos jogosult, aki jelen esetben 2022. június 2-val egészségi állapotának javulása miatt az alperest a Korm.rendelet 5. §-a alapján keresőképesse nyilvánította.
- [38] Az alperes azzal kapcsolatos érvelése, hogy a munkáltató miatt szüntették meg 2022. június 1-jén a táppénz jogosultságát, illetőleg ekkortól a foglalkozás-egészségügyi orvosnak már nem volt hatásköre eljárni vele szemben, szintén alaptalan, hiszen maga is utalt a fellebbezésében arra, hogy a felperes július 26-án (helyesen 25-én) visszamenőlegesen jelentette be a munkaviszony megszűnését június 2-tól kezdődően. Ez az intézkedés a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 16. § b) pontján alapult, mely szerint szünetel a biztosítás az igazolatlan távollét időtartama alatt. Márpedig az alperes 2022. június 2-tól keresőképes volt, az utolsó keresőképtelenséget igazoló táppénzes papírt június 8-án postázta a munkáltató részére, azt követően viszont semmilyen formában nem jelezte távolmaradásának indokát a munkáltatónak, vele ez ügyben egyáltalán nem kommunikált, így a felperes alappal jelentette be igazolatlan távollevőként az alperest június hónapra, ami visszamenőlegesen a biztosításának szünetelését is jelentette. Erről azonban a háziorvosnak június 1-jén még nem volt, nem lehetett tudomása, így a táppénzjogosultság megszüntetésében és a keresőképesse nyilvánításban a munkáltató bejelentése nem játszhatott szerepet. Ugyanezen oknál fogva alaptalan a foglalkozás-egészségügyi orvos hatáskörének kifogásolása, mivel az üzemorvos a munkáltatóval áll jogviszonyban, és amíg a jogviszony fennáll, minden a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállaló vonatkozásában jogosult eljárni. Így megalapozatlan az alperesnek a foglalkozás-egészségügyi orvos hatáskörének hiányára hivatkozása a vizsgálatról való távolmaradása okaként.
- [39] Az elsőfokú eljárásban lefolytatott bizonyítás eredményeként helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felek között egyeztetések folytak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről, amelyek a munkakör átadása ellenére nem vezettek eredményre.

- [40] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok Pp. 279. § (1) bekezdésének megfelelő mérlegelésével megalapozottan állapította meg, hogy a felek között fennállt munkaviszonyt az alperes szüntette meg. Helytállóan hivatkozott arra a bírói gyakorlatra is, mely szerint a munkavállaló munkaviszonyt megszüntető akaratnyilatkozatának minősül, ha a munkáltató értesítése és elfogadható indok nélkül huzamosabb ideig távol marad munkahelyéről (EBH2002.787.).
- [41] Az alperes saját felróható magatartása miatt nem tett eleget a munkaviszonyból származó kötelezettségeinek, ami több héten keresztül fennálló függő jogi helyzetet eredményezett, melyet a felperes megalapozottan és jogszerűen értékelt úgy, hogy az alperes megszüntette a jogviszonyát. A munkáltató akkor, amikor munkavállalója a munkaköri alkalmassági vizsgálaton visszarendelése ellenére a szakorvosi vizsgálatok elvégzését követően sem jelent meg, lehetőséget sem adva munkaköri alkalmasságának megvizsgálására, majd keresőképesse nyilvánítását követően munkahelyén sem jelentkezett, távolmaradását felhívás ellenére nem indokolta, illetőleg nem igazolta, még azt követően sem, hogy a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság által lefolytatott munkaügyi ellenőrzési eljárás során azt nyilatkozta, hogy nem kíván a továbbiakban a felperesnél dolgozni, okszerűen vonta le azt a következtetést, hogy az alperes ráutaló magatartással megszüntette a munkaviszonyát, méghozzá 2022. június 1-jén, miután 2022. június 2-vel a háziorvosa keresőképesse nyilvánította.
- [42] A másodfokú bíróság álláspontja szerint – figyelembevételével a már hivatkozott következetes ítélkezési gyakorlatot (EBH2002.787.) – az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes az alperes azon állítása ellenére, mely szerint sem szóban, sem írásban nem tett olyan nyilatkozatot, melyben munkaviszonyát meg kívánta szüntetni, megalapozottan és jogszerűen értékelte az alperes magatartását úgy, hogy az a jogviszonyt megszüntette (Mfv.I.10.215/2015/3.).
- [43] Az Mt. 44. §-a szerint a felek között létrejött munkaszerződést írásba kellett foglalni, amit csak írásban lehetett jogszerűen megszüntetni. Az alperes ráutaló magatartása ennek a törvényi követelménynek nyilvánvalóan nem felelt meg, ezért már ez okból jogellenes [Mt. 22. § (4) bekezdés], aminek a jogkövetkezményeként [Mt. 84. § (1) bekezdés] az elsőfokú bíróság a felperes keresete alapján helytállóan marasztalta az alperest 60 napi felmondási idő figyelembevételével 882.476 forint távolléti díjának megfelelő összegben [Mt. 69. § (2) bekezdés g) pont].
- [44] Az alperes fellebbezésében a vele szemben tanúsított méltánytalan magatartást kifogásolta, amellyel szerinte munkáltatója megsértette az Ebktv. 8. § h) pontját. Ezzel ellenkérelme jogalapját kiterjesztette, ugyanis megsértett jogszabályként további anyagi jogi kifogást (Ebktv.) támasztott. Ez a Pp. 7. § (1) bekezdés 8. pontjára figyelemmel a 4. a) pont szerint minősülő ellenkérelem-változtatás, ami a másodfokú eljárásban nem megengedett, mivel ennek a Pp. 373. § (2) - (5) bekezdésében írt kivételes feltételei a perben nem állnak fenn. Ezért a másodfokú bíróság az alperesnek az Ebktv. 8. § h) pontjának megsértésére is hivatkozó ellenkérelem-változtatását a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján végzéssel elutasította.
- [45] Az alperes állította, hogy az elsőfokú bíróság több, általa súlyosnak vélt eljárási hibát követett. A tárgyalási jegyzőkönyvek tartalmával kapcsolatban a másodfokú bíróság rámutat, hogy a jegyzőkönyvnek a Pp. 160. § (1) bekezdése szerinti formai és tartalmi követelményeket kell kielégítenie, a bíróság a perben a felek (más perbeli szereplők) nyilatkozatait nem szószerint, hanem összefoglalóan rögzíti. Az elsőfokú bíróság olyan okiratot nem használt fel döntése alapjául, amiről előzetesen az alperesnek nem volt tudomása (a háziorvos igazolása arról, hogy az alperest 2022. június 1-jén a nála történt megjelenésekor június 2-vel keresőképesse nyilvánította). Az elsőfokú eljárásban az ügy érdemi eldöntésére kiható eljárási szabálysértés nem történt (Pp. 381. §).
- [46] Az alperes fellebbezésében a felperes marasztalását, a munkaviszonya helyreállítását is kérte munkaviszonya felperes általi jogellenes megszüntetése miatt. Ebben a perben azonban

keresete kizárólag a munkáltatónak volt a munkavállalóval szemben, aminek csak a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetése miatti általános kártérítésben való marasztalása volt a tárgya. Az alperes által a fellebbezésben kért jogkövetkezményeket a másodfokú bíróság nem alkalmazhatta: azokat nem vizsgálhatta és azokról nem dönthetett [Pp. 342. § (1) és (3) bekezdés].

- [47] Az így kifejtett indokok alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntését – az alperes fellebbezésével érintett részében – a Pp. 383.§ (2) bekezdése értelmében helybenhagyta; és az eredménytelenül fellebbező alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése és a 383. § (5) bekezdése alapján kötelezte másodfokú perköltség megfizetésére, melynek összegét a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése szerint állapította meg áfa felszámítása nélkül.
- [48] Az alperes munkavállalói költségmentességére tekintettel az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdése szerint feljegyzett 142.900 forint fellebbezési illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.
- [49] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Pécs, 2023. június 27.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Rendeki Ágnes s.k. előadó bíró, Gáspárné dr. Baranyabán Judit s.k. bíró