



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.152/2022/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő egyéni ügyvéd (felperesi képviselő címe) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) **felperesnek** a alperesi képviselő (alperesi képviselő címe, ügyintéző: dr. Freidinger Renáta ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei és egyéb iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 20.M.71.335/2020/32. sorszámú ítélete ellen az alperes által 34. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 45.000.- (negyvenötezer) forint másodfokú perköltséget, valamint az állam javára - külön felhívásra - 84.939 (nyolcvannégyezer-kilencszázharminckilenc) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2019. július 22. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban fogászati asszisztens, dentálhigiénikus munkakörben. A felperes és váltótársa, tanú7 között konfliktus alakult ki, amelynek következtében a felperes a közösségi felületen tanú7-et letiltotta, azonban telefonon, illetve rövid szöveges üzenetben elérhető volt. Egy alkalommal rendelés alatt a felperes szóváltásba keveredett a váltótársával, melynek következtében a rendelő ajtaját maga mögött becsapta és azt mondta a váltótársának, hogy „baszódj meg”.

[2] A rendelési idő alatt amennyiben a következő páciens kint várakozott, előfordult, hogy a recepcióról telefonon érdeklődtek, hogy milyen időtartalmú csúszás várható, azonban a rendelőben az asszisztensek orvosi engedély, illetőleg utasítás hiányában a telefont nem vehették fel. Ezért több alkalommal előfordult, hogy eredménytelenül hívta a recepció a rendelőt, nem tudtak a kint várakozó páciensnek tájékoztatást adni.

[3] Amennyiben fogászati anyag érkezett a rendelőbe, úgy a recepción került lehelyezésre, azt a recepción dolgozó munkavállalók vették át és a fogászati asszisztensek feladta volt a rendelőhelyiségbe bevinni. Előfordult, hogy a felperes csak többszöri kérést követően vitte be a megrendelt anyagokat. A röntgengép több alkalommal is meghibásodott, ezért előfordult, hogy a páciensnek nem lehetett időben az elkészült röntgenfelvételt kiadni.

[4] A koronavírus járvány következményeire tekintettel az alperes a munkavállalóival fennálló munkaviszonyok fenntartása érdekében olyan konstrukciót dolgozott ki, amely szerint a munkavállalók fizetés nélküli szabadság engedélyezése iránti kérelmet terjesztenek elő és annak időtartama alatt az alperes havi 230.000.- forintos munkáltatói kölcsönt folyósít részükre, bizonyos feltételek mellett. Ennek megfelelően a felperes 2020. március 17. napján fizetés nélküli szabadság engedélyezése iránti kérelmet terjesztett elő, amelyben kérte az alperest, hogy Magyarország Kormánya által elrendelt járványügyi vészhelyzetre tekintettel 2020. március 27. napjától, a különleges jogrend megszüntetéséig fizetés nélküli szabadságot engedélyezzen részére. Erre tekintettel a felek 2020. március 17. napján megállapodást írtak alá.

[5] A megállapodás 1. pontja szerint az alperes a Magyarország Kormánya által bevezetett különleges jogrendre való tekintettel határozatlan időtartamra fizetés nélküli szabadságot biztosít a felperes részére. A 2. pontban az alperes vállalta, hogy a felperes helyett befizeti az illetékes hatóság felé a fizetés nélküli szabadság tartama alatt őt terhelő egészségügyi szolgáltatási járulékot, melynek mértéke havi 7.710.- Ft. A 3. pontban az alperes az egészségügyi szolgáltatási járulékon felül a felperes részére havi rendszerességgel munkáltatói kölcsön folyósítását vállalta 230.000.- Ft havi összegben. A 4. pontban a felperes tudomásul vette, hogy a munkáltatói kölcsön folyósításának feltétele, hogy vállalja, hogy a különleges jogrend megszüntetését követő munkába állása napjától számított 18 hónap alatt munkavállalói rendes felmondással, közös megegyezéssel nem szünteti meg az alperesnél fennálló munkaviszonyát. Az 5. pontban a felperes tudomásul veszi, hogy amennyiben az újbóli munkába állását követően a 4. pontban megjelölt időtartamon belül és okból, valamint a munkáltató által a munkavállaló magatartása, munkavégzése miatt kezdeményezett munkáltatói felmondással, vagy azonnali hatályú felmondással a munkáltató részéről szűnik meg a munkaviszonya, akkor köteles a különleges jogrend alatt munkáltató által részére folyósított munkáltatói kölcsön összegét egyösszegben megfizetni a munkaviszonyának megszűnését, vagy megszüntetését követő 15 napon belül. A 6. pont szerint amennyiben a felperes a munkáltatói kölcsönt fenti határidőre nem fizeti meg, úgy az végrehajtható tartozásnak minősül. A 7. pontban a felperes kijelenti, hogy amennyiben a megállapodásban foglalt esetekben szűnik meg a munkaviszonya, akkor a kölcsönösszeg tartozását elismeri, és

tudomásul veszi, hogy tartozáselismerő nyilatkozattá alakul át jelen megállapodás, amely alapján a részére folyósított kölcsönösszeg azonnal végrehajthatóvá válik. A 8. pont szerint amennyiben a munkavállaló munkaviszonya 18 hónapon belül fenti okokból nem szűnik meg, úgy a kölcsönösszeget visszafizetettnek kell tekinteni.

[6] Az alperes 2020. április 24. napjától ismételten rendeléseket tartott, melynek során a felperes 2020. május 25. napján munkát végzett. A munkavégzést követően az alperes úgy tekintette, hogy felperes ismételten fizetés nélküli szabadságon van. Alperes a felperes fizetés nélküli szabadságának idejeként két, egymástól elkülönített időszakot tartott nyilván: 2020. március 27. napjától 2020. május 24. napjáig, és 2020. augusztus 13. napjától 2020. szeptember 26-ig tartó időszakot. A felperes 2020. június 9. napjától keresőképtelen állományba került veszélyeztetett terhessége okán, amely 2020. augusztus 12. napjáig állt fenn. A keresőképtelenségéről szóló igazolásokat folyamatosan leadta az alperes részére. Az alperes június 12-től 15-ig igazolt nem fizetett távollétet tartott nyilván a felperes részére, június 16-tól 15 munkanapra betegszabadság idejére járó távolléti díjat állapított meg.

[7] Az alperes 2020. június 9. napján írásban tájékoztatta a felperest, hogy a 2020. március 17. napján kötött megállapodás a különleges jogrendre való tekintettel jött létre azzal a céllal, hogy a kormány által meghirdetett veszélyhelyzet megszűntetéséig az alperes havi rendszerességgel 230.000.- Ft munkáltatói kölcsönt folyósítson a felperes részére, amelynek törlesztési ellenértékeként a veszélyhelyzet megszűntetését követően a felperesnek munkába kell állnia, és 18 hónapon keresztül munkát kell végeznie. Mivel a felperes a keresőképtelenné válására tekintettel a megállapodás 4. pontjában foglalt munkába állási kötelezettségének nem tud eleget tenni, ezért a megállapodás 2020. június 1. napjával hatályát veszti, és a munkáltató a kölcsön további folyósítását megszünteti.

[8] A felperes 2020. augusztus 10. napján táppénz igényt terjesztett elő. Budapest Főváros Kormányhivatala Egészségbiztosítási Főosztálya 2020. augusztus 18. napján kelt határozatával a felperes táppénz iránti kérelmét 2020. július 9. napjától 2020. július 19. napjáig terjedő időszakra elutasította. Az indokolás szerint a rendelkezésére álló adatok alapján a felperes 2020. március 27. napjára, 2020. március 30. napjától 2020. május 24. napjáig, 2020. május 26. napjától 2020. június 1. napjáig, illetve 2020. június 3. napjától június 15. napjáig fizetés nélküli szabadságot vett igénybe, ezért a folyamatos biztosítása 2020. május 25. napjától számolható. Keresőképtelenségére és két nap biztosítási időre tekintettel jogosultsága 2020. július 8. napjára állapítható meg, ezért 2020. július 9. napjától július 19. napjáig táppénz ellátásra nem jogosult.

[9] 2020. augusztus 13. napján az alperes arról tájékoztatta a felperest, hogy ismételt foglalkoztatása megkezdése előtt foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton kell részt vennie, amelyre 2020. augusztus 24. napján került sor. A foglalkozás-egészségügyi orvos - tekintettel arra, hogy felperes veszélyeztetett terhes volt, és terhessége megszakadt - további pszichológiai, pszichiátriai vizsgálatot kért, amelyre 2020. augusztus 25. napján került sor. A vizsgálatért a felperes 18.900.- forintot fizetett.

[10] 2020. augusztus 23. napján a felperes váltótársa jegyzőkönyvben az alábbi panaszt tette: „*A felperes minősíthetetlen stílusban beszélt velem több alkalommal, egy alkalommal a fogászati rendelő ajtaját is becsapta előttem, miközben trágár szavakat mondott. Online média felületről letörölt és letiltott, emiatt telefonon többször próbáltam keresni, hívni, de nem értem el és nem is hívott vissza, így a kommunikációnkat nehezítette és befolyásolta a rendelő működését, hiszen a beosztást sem tudtam vele módosítani. Páciens előtt rossz minőségben tüntette fel a rendelő használati eszközét. A munkahelyi légkör feszült lett, a veszekedések miatt már nem szívesen jöttem be dolgozni. Így most szeretném jelezni a munkáltatóm felé, hogy a továbbiakban a felperessel a magatartása és viselkedése miatt nem szeretnék, és nem tudok együtt dolgozni.*”

[11] Ugyanezen a napon a alperes. ügyfélszolgálati vezetője is panaszt tett jegyzőkönyvben az alábbiak szerint: a felperes „*minősíthetetlen stílusban beszélt a recepción dolgozó kollégákkal több alkalommal. Fogászati asszisztensi feladatait a recepció felé nem látta el megfelelően, több esetben nem tudta a recepció telefonon tájékoztatni a páciens érkezéséről, ez befolyásolta a rendelési időt. A rendelőben történő elhúzódó beavatkozás miatt kialakult várakozásról sem a recepciót, sem a várakozó páciens nem tájékoztatta, ennek következményeképp a recepció felé szóban történő panasz érkezett a páciens részéről. Hiába szóltam neki több alkalommal és kértem, változtasson magatartásán és stílusán, ez nem történt meg. A fogászat működéséhez szükséges elrendelt anyagokat, csomagokat, küldeményeket több esetben a recepció kérésére se vitte be a rendelőbe, így ezt a feladatot kolléganője végezte el helyette. Így most szeretném jelezni az ügyvezető felé, hogy a továbbiakban a felperessel a magatartása és viselkedése miatt nem szeretnék együtt dolgozni.*”.

[12] A felperes 2020. augusztus 27. napján bevitte az alperes részére az alkalmassági igazolást, ugyanekkor az alperes felmondást közölt a felperessel. A felmondás indokolása szerint „*2020. augusztus 26. napján a fizetés nélküli szabadságát megelőzően munkahelyén tanúsított magatartásával és munkavégzésével kapcsolatban a fogászati asszisztens munkavállaló, valamint a alperes neve ügyfélszolgálati vezetője írásban panaszt nyújtott be felperessel szemben. Panaszában mindkét munkavállaló elmondta, hogy felperes munkavégzése során több alkalommal is minősíthetetlen stílusban trágár kifejezéseket használva beszélt velük, illetve a recepció munkát végző többi kollégával, a feladatok elvégzéséhez szükséges kommunikációt munkatársaival megtagadta, munkáját nem megfelelően látta el, illetve az ügyfelek előtt a munkáltató működését magatartásával rossz megítélésben tüntette fel. Ezen magatartások olyan súlyos és a munkavállalónak kárt okozó magatartások, kötelezettségszegések, amelyek miatt munkaviszonyának további fenntartása a munkáltató részéről lehetetlenné vált.*”

[13] Az alperes a felmondásban kötelezte a felperest a 2020. március 17. napján létrejött munkáltatói kölcsön folyósításáról szóló megállapodás 5. pontja alapján a részére folyósított 460.000.- forint kölcsönösszeg 15 napon belüli megfizetésére.

[14] 2020. október 24. napján az adóhivatal tájékoztatta a felperest, hogy egészségügyi szolgáltatási járulék tartozása van, melyre tekintettel a felperes megfizetett 30.840.- forint járulékot.

Kereset és ellenkérelem

[15] A felperes keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetéseként kompenzációs káráltányként 230.000.- forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Ezen túl, miután az alperes nem fizette meg a felmondási időre járó távolléti díjat, 230.000.- forint megfizetését kérte. Kérte továbbá az alperest 30.840.- forint kártérítés megfizetésére kötelezni azzal összefüggésben, hogy az alperes a megállapodás ellenére nem fizette be a 7.710.- forint egészségbiztosítási járulékot, ezért azt a felperesnek kellett teljesítenie négy havi összegben, összesen 30.840.- forint erejéig. Ezen túlmenően kérte az alperest kötelezni a 2020. július 19. napjától 2020. augusztus 12. napjáig eltelt időre járó táppénzösszeg mint kártérítés megfizetésére 92.000.- forint erejéig. Kérte továbbá a foglalkozás-egészségügyi pszichológiai vizsgálatral összefüggésben a 18.900.- forint költsége kárként történő megfizetését. A felmondást fizetési felszólításként is értékelve azt keresettel megtámadta, kérte annak megállapítását, hogy az alperessel a 2020. március 17. napján aláírt megállapodás alapján 460.000.- forint összegű tartozása nem áll fenn.

[16] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás jogellenes, mert annak indoka nem világos, konkrétumokat nem tartalmaz, nem valós és nem okszerű, figyelemmel arra is, hogy a hivatkozott események óta több, mint öt hónap eltelt.

[17] A kölcsönrel kapcsolatban előadta, hogy a 2020. március 17-i megállapodás aláírására csak látszólag a munkavállaló kérelmére került sor, az azonban egy egyoldalúan kidolgozott, a munkavállalók elé tett kérelem volt, amelyet nem mérlegelhetett, illetve annak jogkövetkezményeiről sem kapott kellő tájékoztatást, ezért azt sem tudta, hogy elveszíti a táppénzre való jogosultságát. A megállapodás alapján a fizetés nélküli szabadság ideje a különleges jogrend idejével egyezett meg, ezt igazolja a kérelem, a megállapodás 4. és 5. pontja, valamint az alperes nyilatkozatai. Az alperes maga is úgy értelmezte a megállapodást, hogy a veszélyhelyzet megszűnését követően a felperes munkába kellett volna, hogy álljon. Így a veszélyhelyzet megszűnése megszüntette a fizetés nélküli szabadságot és a kölcsön visszafizetési kötelezettséget is.

[18] 2020. május 25-én is, amikor a felperes foglalkoztatása megkezdődött, az alperes megszüntette a fizetés nélküli szabadságot, de legkésőbb a betegszabadság ideje alatt megszüntette. A keresőképtelenség a fizetés nélküli szabadság ideje alatt nem értelmezhető, betegszabadság csak munkanapra számolható el a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I.

törvény (a továbbiakban: Mt.) 126. § (1) bekezdés szerint. A fizetés nélküli szabadságot az alperes ráutaló magatartással maga is megszüntnek tekintette.

[19] Az alperes a megállapodást egyoldalúan megszüntette. Alkalmazandóak a tanulmányi szerződésre vonatkozó szabályok, így az Mt. 229. § (7) bekezdésének megfelelő alkalmazásával a támogatás nem követelhető vissza. A keresőképtelenségi állapot nem szolgálhatott volna önmagában a megállapodás hatálytalanítására, mert a keresőképtelenség ideje az Mt. 115. § (2) bekezdés e) pontja alapján munkaviszonyban töltött időnek minősül. A felperes nem szegte meg a szerződést azzal, hogy terhes lett, a megállapodás jogviszony fenntartási kötelezettséget tartalmaz, melyet a felperes nem sértett meg. Nincs olyan, hogy a megállapodás hatálytalanná nyilvánítható, ha a kötelezettség nem terheli az alperest, akkor a felperest sem. A megállapodás érvénytelen, mert eltúlzott a 18 hónap jogviszony fenntartási kötelezettség a két havi munkabér ellenében. Miután a felmondás jogellenes, ezért a kölcsönösszeg visszafizetésére nem köteles.

[20] Az alperes a megállapodás 2. pontjában foglalt egészségbiztosítási járulékfizetési kötelezettségének nem tett eleget, a befizetési kötelezettséget a felperes teljesítette. A felperes hátralékát bizonyítja a NAV 2020. október 14-i megfizetésre kötelező határozata.

[21] Az alperes nem megfelelő tájékoztatása, a felperes egyenlőtlen helyzetének kihasználása miatt a felperes elesett a táppénztől.

[22] A pszichiátriai vizsgálatra a foglalkozás-egészségügyi vélemény kiállításához volt szükség.

[23] Az alperes érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás jogszerű, annak indoka valós és okszerű. A munkavállalók csak azt követően közölték a kötelezettségszegést, hogy tudomásukra jutott augusztusban, hogy a felperes munkába szeretne állni. A magatartások ugyan a veszélyhelyzet előtt valósultak meg, de az alperesi munkáltatói jogkör gyakorló a felperesi magatartások elkövetéséről csak 2020. augusztus 25-én szerzett tudomást, ezért szüntette meg ezt követően haladéktalanul a munkaviszonyt. A két tanú által aláírt okirat magánokiratnak minősül, mely bizonyítja a nyilatkozat megtételét. A felmondási okok valóságtartalmához nem férhet kétség, mivel azokat tanúk előtt mondták jegyzőkönyvbe a panaszt tevő munkavállalók. Erősebb bizonyító erő egy jegyzőkönyv felvételénél nem szükséges. Észrevételezte, hogy a munkáltatói felmondáshoz nem kell olyan súlyú kötelezettségszegés, mint egy azonnali hatályú felmondáshoz és a rendes felmondásnak nincs időbeli korlátja sem.

[24] A megállapodás érdemi megtámadására már a jogszabályi határidő elmulasztása miatt lehetőség nincs, a felperes köteles visszafizetni a kölcsönt. Egyébiránt a 18 hónap nem

aránytalan, mert amikor megkötötték a megállapodást, azt nem tudták, hogy milyen időre szól. Az alperesi tájékoztatást követően minden munkavállaló a fizetés nélküli szabadság lehetőségét választotta. Mivel a megállapodás később került aláírásra, mint a kérelem, ezért a fizetés nélküli szabadság időtartamának meghatározására a megállapodásban szereplő időtartam az irányadó. A különleges jogrend nem időmeghatározás, hanem ok. A megállapodás határozatlan időre jött létre, ez egyértelműen kitűnik a megállapodásból.

[25] Előadta, hogy a betegszabadság kiadása jogszabályi kötelezettsége volt. Ha a felperes fizetés nélküli szabadságról ment el táppénzre, akkor a keresőképtelenség megszűnésekor is automatikusan is fizetés nélküli szabadságra tért vissza. Mivel a fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló kérte, azt csak a felperes írásbeli kérelmének benyújtása esetén szüntette volna meg a munkáltató az Mt. 22. § (3) bekezdése alapján. Ebből kifolyólag a felperes a felmondási idő alatt is fizetés nélküli szabadságon volt, így felmondási időre járó távolléti díj nem jár részére.

[26] Mivel a felperes terhes lett, a megállapodásban részére meghatározott ellenszolgáltatást a jövőre nézve nem tudta teljesíteni, ezért szerződést szegett, melyre tekintettel az alperes a kölcsön folyósítását megszüntette, de a szerződés további része ezt követően is hatályos. Mivel a felperes a kapott pénzkölcsön ellenszolgáltatását – az alperesnél végzett munkát – önhibájából nem tudta teljesíteni, köteles a kölcsön összegét visszafizetni.

[27] Az alperes bizonyíthatóan befizette a NAV részére a felperes után járó egészségbiztosítási járulékot, így a kárt nem az alperes, hanem a NAV gondatlan magatartása okozta.

[28] A táppénzigény alaptalan, a fizetés nélküli szabadság alatt keresőképtelenné váló munkavállaló nem minősül biztosítottnak, a táppénzt a felperes az OEP-től követelheti. A felperesi állítással szemben az alperes tájékoztatta a felperest, hogy amennyiben fizetés nélküli szabadság alatt megy táppénzre, pénzbeli ellátásra nem lesz jogosult. Mivel a felperes egyébként is otthon tartózkodott, pihent, nem volt szükséges a keresőképtelenné nyilvánítása.

[29] A pszichológiai vizsgálatra az alperes nem kötelezte a felperest, miként arra sem, hogy nem TB alapon, hanem magánorvosi költségterítés ellenében végeztesse el a vizsgálatot. Nem az alperes határozta meg, hogy a felperes melyik orvoshoz menjen, ez a felperes egyéni döntése volt és a vizsgálati eredményeket a felperes másik munkáltatónál is szabadon felhasználhatja.

Az elsőfokú bíróság döntése

[30] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest 460.000.- forint távolléti díj, 141.740.- forint kártérítés megfizetésére, valamint megállapította, hogy a felperest a 460.000.- forint kölcsönösszeg vonatkozásában visszafizetési kötelezettség nem terheli.

[31] Az elsőfokú bíróság szerint az alperesnek a felmondás indokából kiindulva azt kellett bizonyítania, hogy a felperes több alkalommal is elkövette a terhére rótt magatartásokat, illetve elmulasztotta és kötelezettségeket. A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján – különösen a többszöri elkövetés és mulasztás – minden kétséget kizáróan, ítéleti bizonyossággal nem volt megállapítható. Bár tényként rögzítette az elsőfokú bíróság a felperes és váltótársa közötti konfliktus kialakulását, azonban a meghallgatott tanúk vallomása alapján megállapította, hogy ez a munkavégzés minőségére nem hatott ki. Egyetlen eset nyert bizonyítást, amelynek során a felperes trágár kifejezést használt, azonban ezt a tanú emléke szerint a páciens nem hallotta. További konkrét eseteket sem az alperes, sem pedig a tanúk nem állítottak. Az eljárás során meghallgatott tanúk nem támasztották alá, hogy a felperes a kollégáival, akár a recepción munkát végzőkkel minősíthetetlen trágár kifejezést használt volna. Ezért arra is figyelemmel, hogy az alperes a felperes kötelezettségszegő magatartásának ismétlődő jellegét nem bizonyította, a felmondás indokát valótlannak találta.

[32] A munkatársakkal való kommunikáció megtagadásával összefüggésben az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felmondás indoka nem valós. A tanúk által egyezően alátámasztott gyakorlat szerint a rendelési idő alatt, amennyiben a következő páciens kint várakozott, előfordult, hogy a recepcióról telefonon érdeklődtek, hogy milyen időtartamú csúszás várható, azonban a rendelőben az asszisztensek orvosi engedély, illetve utasítás hiányában a telefont nem vehették fel és nem jelezhatték az esetleges további várakozási időt. Ezért több alkalommal előfordult, hogy eredménytelenül hívta a recepció a rendelőt és nem tudtak a kint várakozó páciensnek tájékoztatást adni, ez azonban nem róható a felperes terhére.

[33] A felmondás azon indokával összefüggésben, amely szerint a felperes a munkáját nem megfelelően látta el, az alperes úgy nyilatkozott, hogy az arra vonatkozik, hogy amennyiben fogászati anyag érkezett a rendelőbe, az a recepción került elhelyezésre és a fogászati asszisztensek feladata volt a rendelőhelyiségbe bevinni. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy valóban előfordult, hogy a felperes csak többszöri kérésre vitte be a megrendelt anyagokat, nem pedig azonnal.

[34] A felmondás azon indoka, hogy az ügyfelek előtt a felperes a munkáltató működését magatartásával rossz megítélésben tüntette fel, nem került bizonyításra. Az alperes nem tudta sikerrel bizonyítani, hogy a kezelt páciensek hallották a felperes bármely kijelentését.

[35] Az elsőfokú bíróság így csupán azon indokot ítélte valósnak, mely szerint előfordult, hogy a felperes nem a csomag érkezését követően, hanem csak továbbá felhívásra

vitte be a csomagot a rendelőbe. Ezért vizsgálta a felmondás okszerűségét is. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy önmagában a fenti indok nem minősül olyan súlyúnak, amelyre alapítottnak a felperessel közölt felmondás jogszerűsége megállapítható lenne. Ez ugyanis a felperes munkaköri feladatainak csupán egy marginális része, ezért ennek elmulasztása nem minősül súlyos kötelezettségszegésnek. Kiemelte továbbá, hogy a felperes a munkaviszonya megszüntetését megelőzően utoljára 2020. márciusában végzett munkát, melyhez képest a 2020. augusztus 27. napján közölt felmondás mindenképpen okszerűtlen. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság alaposnak ítélte a kompenzációs káratálanly iránti kereseti követelést.

[36] A 2020. március 17-i megállapodással kapcsolatban az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felek között a fizetés nélküli szabadság határozott időtartamra, a különleges jogrend megszűnéséig került kikötésre. Ezt támasztja alá a felperes által írt kérelem, melyben a különleges jogrend megszüntetéséig kéri a fizetés nélküli szabadság engedélyezését, továbbá a megállapodás 4. pontja, mely a különleges jogrend megszüntetését követő munkába állás napját rögzíti, továbbá a megállapodás 5. pontja, valamint az alperes 2020. június 9-i tájékoztatója, melyben rögzítette, hogy a veszélyhelyzet megszűnéséig vállalta a munkáltatói kölcsön folyósítását. A megállapodás 1. pontja nem cáfolja a fentieket, mert azért szól ott határozatlan időtartamra a fizetés nélküli szabadság biztosítása, mert Magyarország Kormánya a különleges jogrendet határozatlan időre rendelte el, ezért a felek sem rögzítettek pontos naptári napot a fizetés nélküli szabadság megszűnésének időpontjaként.

[37] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy a felperesnek felróható, azon okból áll fenn a munkaviszony megszüntetés időpontjában is a fizetés nélküli szabadság, mivel a felperes elmulasztotta írásban kérni annak megszüntetését. Egyéstről megállapítható volt, hogy a fizetés nélküli szabadság határozott időre szól, másrészt a felperes váltótársa tanúvallomásában cáfolta, hogy a munkavállalók írásbeli kérelme szüntette volna meg a fizetés nélküli szabadságot, amikor úgy nyilatkozott, hogy maga sem terjesztett elő az alperesnél ilyen irányú kérelmet. Harmadrészt az alperes maga is megszüntnek tekintette a felperes fizetés nélküli szabadságát, mivel 2020. június 16. napjától betegszabadságot számolt el a felperes részére. A fizetés nélküli szabadság ideje alatt értelmezhetetlen mind a keresőképtelenség, mind pedig arra tekintettel fizetési kötelezettség vállalása a munkáltató részéről. Az alperes teljességgel megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy nem tiltja egy jogszabály sem, hogy szabadság vagy fizetés nélküli szabadság alatt a munkavállaló munkát végezzen. Logikailag kizárt fizetés nélküli szabadság alatt mind a munkavégzés, mind pedig a keresőképtelen állapot. Mindezekre tekintettel a felperes az Mt. 70. § (3) bekezdése alapján jogosult a felmondási időre járó távolléti díjra, melyet az alperes elmulasztott részére megfizetni.

[38] Ugyancsak megalapozottnak ítélte az elsőfokú bíróság a felperes kártérítési követeléseit. A 2020. március 17-i megállapodás 2. pontjában az alperes vállalta, hogy a felperes helyett befizeti az illetékes hatóság felé a fizetés nélküli szabadság tartalma alatt a felperest terhelő egészségügyi szolgáltatási járulékot. Az eljárás során az alperes érdekkörébe esett annak bizonyítása, hogy ezt megfizette, mely bizonyítás sikertelen volt. Az alperes által csatolt iratok a befizetés tényét nem igazolták. A felperes ellenben bizonyította, hogy az

igényelt összeget megfizette, így az a munkaviszonyával összefüggésben kárként keletkezett nála.

[39] Ugyancsak alaposnak találta az elsőfokú bíróság a táppénz elmaradása miatt előterjesztett kártérítési igényt is, az elsőfokú bíróság ugyanis megállapította, hogy a felperes nem fizetés nélküli szabadságát töltötte a keresőképtelenség ideje alatt, ezért jogosult lett volna táppénzre.

[40] Ezen túl a bíróság megalapozottnak találta a pszichológiai vizsgálat ellenértékét képező 18.900.- forint összegű kártérítési keresetet is. Rögzítette, hogy a perbeli vizsgálat az alperes érdekkörében merült fel, azt a foglalkozás egészségügyi orvos rendelte el, ezért a követelt összeget az alperes az Mt. 51. § (2) bekezdése alapján, mint a munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerült költséget viselni köteles.

[41] Ezentúl az elsőfokú bíróság megállapította, hogy visszafizetési kötelezettség a felperest nem terheli, tekintettel arra, hogy az alperes saját maga nyilatkozott úgy 2020. június 9. napján, hogy visszamenőleges hatállyal hatályát veszti a felek közötti megállapodás, melyből következően a felperest sem terheli visszafizetési kötelezettség, amennyiben az alperes magára nézve sem tartja azt a jövőben kötelezőnek.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[42] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve – tartalma szerint – az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a per tárgyát képező felmondás indokolásának világos tartalmát vitatni nem lehet. Az elsőfokú bíróság az ítélet meghozatalakor nem vette figyelembe az alperesi nyilatkozatokat, az okirati bizonyítékokat és az alperesi tanúk vallomásait. Az elsőfokú bíróság nem értékelte az eljárás során az alperes által becsatolt panaszjegyzőkönyvek tartalmát, amelyek megfelelően alátámasztják felperesi kötelezettségszegő magatartás többszöri megvalósítását. A felperes váltótársa a jegyzőkönyvben elmondta, hogy a felperes több alkalommal is minősíthetetlen stílusban beszélt vele. A recepcióvezető pedig a jegyzőkönyvben a recepción dolgozó kollégái nevében is ugyanígy nyilatkozott. Ez igazolja a felperesi magatartás többszöri megvalósulását, a felmondási indok valóságát és okszerűségét. A felperes váltótársa panaszában úgy nyilatkozott, hogy többször is próbálta a felperest telefonon hívni, ami az alperes álláspontja szerint azt jelenti, hogy munkaidőben, de rendelési időn kívül is próbálta a felperest hívni és a felperes nem kommunikált vele. Ezáltal akadályozta a munka elvégzésében. A kommunikáció akadályoztatásának minősül a másik panaszjegyzőkönyvben megjelölt felperesi magatartás is, mely szerint a felperes több alkalommal elmulasztotta tájékoztatni a recepción dolgozó kollégákat a csúszásról. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes a munkáját nem megfelelő módon látta el, de nem vette figyelembe, hogy a recepcióvezető elmondása alapján többször is – utasítás ellenére – megvalósította a mulasztást. A felperes többszöri felszólítás ellenére sem végezte el

munkaköri feladatát, melyet a panaszjegyzőkönyv igazol. A munkáltató rossz színben való feltüntetése igazolt azáltal, hogy a páciensek a várakozási idő miatt panaszt tettek.

[43] A felmondási okok valósak és elég súlyosak ahhoz, hogy megalapozzák a felmondást. Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe azt, hogy a munkáltatói felmondás jogszerűségéhez nem kell olyan súlyos munkavállalói kötelezettségszegés, mint egy munkáltatói azonnali felmondás jogszerűségéhez. Hivatkozott a bírói gyakorlatra, mely szerint több felmondási indok megjelölése esetén a felmondás jogszerűségéhez elegendő, ha közülük legalább egy megfelel a törvényi követelményeknek (BH2003.211, Mfv.I.10.676/2001.) A kötelezettségszegések súlyosságát nem kell vizsgálni, mert a per tárgyát képező felmondás egy munkáltatói rendes felmondás, ahol a törvény nem követeli meg a súlyos kötelezettségszegést.

[44] Az elsőfokú bíróság azt se vette figyelembe, hogy a felperes hiába követte el 2020. márciusában az indokolásban megjelölt kötelezettségszegő magatartásokat, mindezek a munkáltató tudomására csak 2020. augusztusában jutottak, így nem hozhatott az alperes korábban döntést.

[45] A visszafizetési kötelezettség tekintetében hivatkozott arra, hogy az ítélet iratellenesen tartalmazza, hogy a felvett pénzkölcsönt nem kell a felperesnek visszafizetni, amennyiben ismét munkába áll, mivel a tartozás elengedésének feltétele nem csak a felperes munkába állása, hanem a ténylegesen ledolgozott 18 hónap volt. Ezen kívül hivatkozott arra, hogy az alperes több részből álló megállapodásnak csak a pénzkölcsön folyósítására vonatkozó részét helyezte hatályon kívül, melyből kifolyólag nem szűnt meg a felperes visszafizetési kötelezettsége.

[46] Az elsőfokú bíróság ítéletében helytelenül hivatkozik arra, hogy a megállapodás egyoldalúan volt kidolgozva és annak megkötése csak az alperesnek állt érdekében. Ez az állítás nem helyes, mert abban a helyzetben, amikor az alperes tőle független ok miatt – a kormány rendeletileg felfüggesztette a működését minden magánegészségügyi intézménynek – nem tudta tovább foglalkoztatni a felperest és azért, hogy a felperes illetve a többi munkavállaló munkaviszonyát ne kelljen megszüntetni, kényszer nélkül kérte a fizetés nélküli szabadságot. A megállapodás megkötésére azért került sor, hogy a felperes a fizetés nélküli szabadsága alatt ne maradjon jövedelem nélkül. Ellenkező esetben az alperesnek miért állt volna érdekében a felperes részére havi 230.000.- forint összeget odaadni, ha a megállapodás nem a felperes érdekét szolgálta. A megállapodás aláírásakor a felperes minden szükséges tájékoztatást megkapott. A táppénzzel kapcsolatosan azért nem kapott felvilágosítást, mert az akkor nem merült fel. Természetesen, amikor a felperes közölte, hogy keresőképtelen állományba kíván menni, akkor az alperes telefonon többször is tájékoztatta a felperest, hogy ne menjen keresőképtelen állományba, mert nem lesz jogosult pénzbeli ellátásra. A felperes fizetés nélküli szabadsága azért áll két részből, mert a felperes elment keresőképtelen állományba, majd utána automatikusan megint fizetés nélküli szabadságra került, mivel az elsőfokú bíróság álláspontjával ellentétben a megállapodásban meghatározott határozatlan idő nem egyenlő a különleges jogrend végével. Az Mt. szabadság kiadására vonatkozó szabálya

analóg alkalmazandó a fizetés nélküli szabadságra, vagyis a keresőképtelenség csak megszakítja a fizetés nélküli szabadságot. Ebből kifolyólag a felperes a felmondás közlésekor fizetés nélküli szabadságon volt, tehát nem jogosult a részére megítélt felmondási időre járó távolléti díjra.

[47] Az egészségügyi szolgáltatási járulék körében az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe az alperes által csatolt egészségügyi szolgáltatási járulék befizetését igazoló táblázatot, illetve dokumentumokat, mellyel az alperes megfelelően eleget tett a bizonyítási kötelezettségnek. A táppénzigény körében az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy annak megállapítását nem az alperes végezte, és helytelenül állapította meg azt az elsőfokú bíróság, hogy a felperes a keresőképtelenség kezdetekor nem volt fizetés nélküli szabadságon. Ezzel ellentétben a hatósági határozat is azt állapította meg, hogy a felperes fizetés nélküli szabadságon volt. Ezért a felperes nem jogosult táppénz jogcímén kártérítésre.

[48] Az orvosi vizsgálat ellenértéke körében arra hivatkozott, hogy magát a pszichológiai vizsgálatot nem az alperes rendelte el, hanem a foglalkozás-egészségügyi orvos és a felperest senki sem kötelezte arra, hogy magánpszichológushoz menjen, ahol orvosi vizsgálati díjat kell fizetni. A felperes a kérdéses pszichológiai vizsgálatot TB alapon is díjmentesen elvégeztethette volna.

[49] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperesi indoklás általános megfogalmazásokat tartalmaz, tényszerűen a kötelezettségszegés helyét, idejét, módját nem rögzítette. Határozott tény állítása egyedül arra irányult, hogy több alkalommal is elkövetett a felperes kötelezettségszegést. Ezt az állítást tehát az alperesnek feltétlenül bizonyítani kellett volna. A jegyzőkönyveket az eljáró bíróság a tényállás részévé tette és értékelte azok tartalmát a panasztevők tanúvallomásaival összevetve. A jegyzőkönyvek egyébként konkrét esemény meghatározását nem tartalmazzák, miként a felmondást sem. Helytálló az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy az alperes nem tudta bizonyítani a felmondásban meghatározott többszöri kötelezettségszegő magatartást. Az ügyfélkapcsolati menedzser nyilatkozata egyébként is közvetett tanúvallomás, nem ő maga, hanem a recepciós kollégák véleményét, állításait adta tovább minden konkrétum nélkül.

[50] Nem bizonyította az alperes, hogy bármikor is akadályozta volna bármely munkavállaló munkavégzését az, hogy a felperest a közösségi oldalon a váltótársa nem tudta elérni. A váltótárs vallomása, mint az esetlegesen sérelmet szenvedett személy állítása saját állításának bizonyítékaul nem szolgálhat. Az egyszeri alkalommal esetlegesen megtörtént káromkodás, ajtóbecsapás önmagában - melyet egyébként a páciens nem is hallott – nem lehet kellő és okszerű indoka a felmondásnak. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a csúszásról való értesítés elmaradása nem róható fel a felperesnek, mivel a tanúk megerősítették, hogy ez csak orvosi engedélyre történhet. A fogászati anyagokat tartalmazó csomag rendelőbe történő beszállítása kapcsán nem állapítható meg kötelezettségszegés, mivel nem bizonyosodott be, hogy a felperes feladata lett volna az azonnali bevitel, vagy hogy azt csak a felperes vihette volna be.

[51] Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a kötelezettségszegés feltételezhető időpontja és a tényleges felmondás között eltelt időt olyannak, mint ami alatt elenyészett a kötelezettségszegés súlya. A felperes hónapok óta nem jelent meg a munkahelyén, munkát nem végzett. Ebből következően nyilvánvalóan nem lehetett az oka a felmondásnak egy hónappal korábbi, a munkaviszonyból eredő nem lényeges kötelezettségszegés.

[52] A munkáltatói kölcsönmegállapodás kapcsán hivatkozott arra, hogy az alperes a nyelvtani és logikai értelmezéssel ellentétesen jut arra a következtetésre, hogy csak részben, a munkáltató javára került volna megszüntetésre a megállapodás, mely hivatkozása megalapozatlan. Az alperes 2020. június 9-én a saját jognyilatkozatával maga hatálytalanította a kölcsönmegállapodást.

[53] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felmondás időpontjában nem volt a felperes fizetés nélküli szabadságon, ezért a felmondási időre járó távolléti díjra jogosult. Egyértelmű az alperesi nyilatkozatokból, a kérelemből és a megállapodás tartalmából, hogy a fizetés nélküli szabadság ideje határozott idejű volt, a különleges jogrend megszűnéséig került kikötésre. Súlyosan téved az alperes abban, hogy a keresőképtelen állomány a fizetés nélküli szabadság időtartamát megszakítaná. A keresőképtelenség a nevében is azt jelzi, hogy a munkavállaló a munkavégzési kötelezettségét, azaz kereső tevékenységéből eredő kötelezettségét az egészségi állapota miatt nem tudja teljesíteni, melyből egyértelműen következik, hogy ha nincs munkavégzésre irányuló kötelezettség (Mt. 55. § (1) bekezdés a) pont), akkor a keresőképtelen állománynak nincs jelentősége. Az Mt. 126. § (4) bekezdése szerint a betegszabadság elszámolására a 124. § irányadó, mely egyértelműen leírja, hogy a szabadságot a munkaidőbeosztás szerinti munkanapokra kell elszámolni, betegszabadság pedig munkanapokra nem jár. Mindezek alapján is helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás időpontjában a felperes már nem állt fizetés nélküli szabadság ideje alatt.

[54] Az egészségügyi szolgáltatási járulék megfizetése kapcsán az elsőfokú bíróság helyesen vette figyelembe a NAV tájékoztatását és a felperes által becsatolt okirati bizonyítékot, melyek igazolták a járulék felperesi megfizetését. Az alperes ezzel szemben nem csatolt olyan bizonyítékot, mely alkalmas lett volna ezen állítások cáfolatára.

[55] Az elsőfokú bíróság a vonatkozó jogszabályok (Mt. 51. § (4) bekezdése, valamint a 33/1998 MM rendelet) helyes értelmezésével állapította meg, hogy az alperest terheli a foglalkozási-egészségügyi orvos által elrendelt további vizsgálat díja. Ezért nem lehet vitatni, hogy annak költségét az alperest kell, hogy terhelje és nem hárítható át a munkavállaló felperesre. Az alperes nem vette figyelembe, hogy a felperes további vizsgálatát a foglalkozási-egészségügyi orvos rendelte el, méghozzá a kifejezetten a alperes.. történő vizsgálatot várta el. A felperesnek TB alapon történő vizsgálat esetén esélye sem lett volna napokon belül időpontot kapni és munkába állni. A vizsgálat díja nem eltűzött.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[56] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[57] A másodfokú bíróság a tényállást az alábbiakkal egészíti ki: a felperes 2020. július 10-én közölte sms-ben az alperessel, hogy szeretne dolgozni és kérte a foglalkoztatását. Az alperes arról tájékoztatta, hogy 2020. júliustól augusztus 4. napjáig karbantartási munkálatok miatt nem működik, ezért a felperes foglalkozás egészségügyi vizsgálatára is csak ezen határnapot követően kerülhet sor. Mivel az alperes elháríthatatlan külső ok miatt nem tudja a felperest foglalkoztatni, ezért munkabér nem jár részére.

A felmondás jogszerűtlensége

[58] Megalapozatlanul hivatkozott az alperes arra, hogy önmagában a jegyzőkönyvek igazolják a többszöri felperesi kötelezettségszegést. A teljes bizonyító erejű magánokirat a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 325. § (3) és a bírói gyakorlat szerint mindösszesen a nyilatkozat elhangzásának tényét bizonyítja, azt, hogy az okirat aláírója az abban foglalt nyilatkozatot megtette, de annak valóságtartalmát nem. A teljes bizonyító erejű magánokirat a benne szereplő tények valóságát nem bizonyítja (BH2005. 113.). Különösen nem értékelhető a jegyzőkönyvben foglalt, egy személy által tett nyilatkozat olyanként, mint amit több munkavállaló nevében tettek, így téves a fellebbezés azon hivatkozása, hogy a recepcióvezető a jegyzőkönyvben a recepció dolgozó kollégái nevében is ugyanígy nyilatkozott. Természetesen a munkáltatói eljárás során felvett jegyzőkönyvbe foglalt panaszok nem az igazmondási kötelezettségre vonatkozó büntetőjogi felelősségre való figyelmeztetést követően és annak ismeretében hangzottak el, miután a munkáltató nem hatóság. Ezért az elsőfokú bíróság helyesen az indítványozott tanúvallomásokkal és az egyéb bizonyítékokkal egybevetve értékelte a jegyzőkönyvbe foglalt panaszok tartalmát, mint okirati bizonyítékokat.

[59] Helytállóan hivatkozott az alperes felmondásában arra, hogy a „rendes” felmondáshoz az Mt. nem követel meg minősített kötelezettségszegést, mint az azonnali hatályú felmondás esetében. Helytállóan hivatkozott a bírói gyakorlatra is, mely szerint több felmondási indok megjelölése esetén akkor is helye van az intézkedés jogszerűsége megállapításának, ha nem mindegyik indok bizonyult valónak, azonban a bebizonyosodott ok a munkáltató intézkedésének jogszerű indokaként szolgálhat (BH1995. 610.), azaz az valós és okszerű is. Erre tekintettel a másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy az alperesnek mindenképpen azt kellett volna bizonyítania, hogy a felperes több alkalommal is elkövette a terhére rótt magatartásokat és elkövette a kötelezettségeket, miután a felmondás indoka több alkalomról beszél. A másodfokú bíróság szerint vizsgálni kell valamennyi felmondási indokot és önmagában akár egy megvalósulása

is elegendő lehet, amennyiben abból okszerűen következik a munkaviszony megszüntetése, de ezt csak a konkrét kötelezettségszegés fényében és a körülmények alapján lehet megalapozottan megítélni. Az okszerűséget is a munkáltatónak kell bizonyítania az Mt. 64.§ (2) bekezdése alapján. Az okszerűség fogalmát az MK. 95. számú állásfoglalás határozza meg. E szerint a tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűsége teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése. Nem elegendő tehát a munkáltatói felmondáshoz az az egyébként tényszerűen fennálló indok, amelyből elfogadhatóan nem lehet arra következtetni, hogy miatta a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a továbbiakban nincs szükség.

[60] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felmondásban szereplő „munkavégzése során több alkalommal is minősíthetetlen stílusban trágár kifejezést használva beszélt a felperes” felmondási indok közül mindösszesen egyetlen eset nyert bizonyítást, amikor is a felperes váltótársára trágár kifejezést használva rácsapta a váltótársra az ajtót. Lényeges ugyanakkor e tekintetben tanú³ orvos tanúvallomása, aki elmondta, hogy azt a páciens nem hallotta, és feltehetőleg 2019. őszén történt ez az eset. Egyéb eseteket a jegyzőkönyvben foglalt panaszokat tevő munkavállalók tanúvallomása és egyéb bizonyíték sem támasztott alá.

[61] A munkatársakkal való szükséges kommunikáció megtagadása kapcsán helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy ezen felmondási indok valótlan, ilyen esetet az alperes nem tudott bizonyítani. Az egyező tanúvallomások szerint csak az orvos utasítása és engedélye alapján lehetett felvenni a kezelés alatt a telefont. Az, hogy a felperes messengeren letiltotta a váltótársát, nem igazolt, hogy a munkavégzésre kihatott volna, az egyéb tények, körülmények nem bizonyítottak. Az pedig, hogy az alperes saját értelmezése szerint milyen körülményekkel egészíti ki a felperes váltótársának jegyzőkönyvben foglalt panaszát, („A felperes váltótársa panaszában úgy nyilatkozott, hogy többször is próbálta a felperest telefonon hívni, ami az alperes álláspontja szerint azt jelenti, hogy munkaidőben, de rendelési időn kívül is próbálta a felperest hívni és a felperes nem kommunikált vele), bizonyítékként nem értékelhető.

[62] A munka nem megfelelő elvégzésével kapcsolatosan a másodfokú bíróság szerint ezen felmondási indok nem is vizsgálható, miután az nem világos, melyre a felperes a fellebbezési ellenkérelmében is hivatkozott. Az alperes nem igazolta, hogy a panaszokat ismertette volna a felperessel, így a nem megfelelő munkavégzés mikénti tartalma konkretizálva nem lett. Helyesen utaltak a felek és az elsőfokú bíróság is az MK.95. számú állásfoglalásra, amely szerint az összefoglaló megjelölés is megfelel a világos indoklás követelményének. A nem megfelelő munkavégzés azonban nem összefoglaló megjelölés, hanem tartalmatlan, közhelyszerű indoklás, ezért az a továbbiakban nem vizsgálható.

[63] Mindezek alapján kellett állást foglalni abban a kérdésben, hogy a bebizonyosult felmondási indok okszerű-e. Helytállóan értékelte azt az elsőfokú bíróság, hogy a felperes

2020. márciusában végzett munkát, 2020. március 27-től fizetés nélküli szabadságon volt, egy napot végzett munkát, majd keresőképtelen betegállományban került. A felperes első munkanapja augusztus 27. napja volt. A bírói gyakorlat szerint a felmondás időszerűsége az okszerűség követelményrendszerén belül értékelhető. Ennek során azt kell vizsgálni, hogy a felmondás indoka milyen időbeli kapcsolatban van a közlés időpontjával. Ha ez a kapcsolat időben távol esik egymástól, a felmondás az okszerűség követelményét sértő, ezért jogellenes munkáltatói intézkedésnek minősül (Kúria Mfv. 10.284/2019/9.). A perben nem volt megállapítható, hogy mikor történtek a felperesi kötelezettségszegések, de az bizonyos, hogy a fizetés nélküli szabadság előtt történhettek, ezt követően nem. tanú7 tanúvallomásából az állapítható meg, hogy amikor jelezte a főnökének az ügyvezetőnek a problémát, akkor az ügyvezető azt mondta, hogy mindkettőjükkel fog beszélni, de a tanú nem emlékezett arra, hogy a beszélgetés megtörtént volna. Előadása szerint akkor tett újra panaszt, amikor megtudta, hogy a felperes vissza fog jönni dolgozni. A kettő között azonban a felperes és váltótársa a fizetés nélküli szabadság alatt nem dolgoztak együtt.

[64] Emellett lényeges az is, hogy a tanúvallomások alapján megállapítható, hogy voltak korábban a felperessel kapcsolatos panaszok, melyekről azonban az ügyvezető tudott, ám akkor a munkaviszonyt nem szüntette meg. Az alperes vezetésének, így az ügyvezetőnek is tudomása volt a felperes és váltótársa közötti konfliktusról. Ezt megerősíti tanú7 tanúvallomása is, aki elmondta: 2019. év vége felé személyesen jelezte az ügyvezetőnek a problémákat. Az ügyvezető azt mondta, hogy mindkettőjükkel fog beszélni, de nem emlékezett, hogy ez megtörtént volna, az ügyvezető beszélt volna velük a probléma megoldása végett. tanú6 ugyancsak elmondta, hogy kétszer is jelezte az ügyvezetőnek a problémákat, talán 2019. év végén, 2020. elején. Ezt tanú8 tanúvallomása is megerősítette. Egyedül tanú8 tudott arra nézve nyilatkozni, hogy az ügyvezető behívta a felperest és figyelmeztette, de hogy ez milyen magatartás miatt volt és mikor, arra nézve nem tett konkrét tényállítást. A tanú nyilatkozata egyébként ugyancsak általános volt és elmondásokon alapult. Mindezek alapján megállapítható, hogy amikor kiderült, hogy a felperes a hosszas távollét után visszatérne dolgozni, akkor erősödtek fel a panaszok (tanú8 tanúvallomása), és ez alapján szüntette meg az ügyvezető a munkaviszonyt a hosszas távollétet követően olyan okokra hivatkozással, amikről korábban is tudott. Ez egyértelműen igazolja a munkaviszony megszüntetés okszerűtlenségét.

[65] Mindezek alapján helytállóan foglalt állást úgy az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás, figyelemmel a hosszas fizetés nélküli szabadságra, amikor nem volt tényleges munkavégzés, az ez idő alatt tanúsított alperesi magatartásokra is, melyek a jogviszony fenntartását célozták, valamint arra, hogy az ügyvezető korábban is tudott a felperes munkavégzésével kapcsolatos kifogásokról, okszerűtlen. Emellett önmagában az, hogy a munkavállalók kivel szeretnének együtt dolgozni és kivel nem, illetve önmagában a munkavállalói panaszok léte nem igazolja a felmondás tényét, ha azt a bírósági eljárás során az egyéb bizonyítékok ezt nem támasztják alá.

A fizetés nélküli szabadsággal kapcsolatos megállapodás

[66] Az első- és a másodfokú eljárás során a felperes hivatkozott a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó megállapodás érvénytelenségére annak aránytalansága okán. A másodfokú bíróság tájékoztatta a feleket, hogy a megállapodás semmisségét, annak részleges vagy teljes érvénytelenséget hivatalból vizsgálja, különös figyelemmel a megállapodás 4. és 5. pontjára. A felperes arra hivatkozott, hogy a megállapodás színtelt, az állásidőre járó munkabért leplezett. Emellett a megállapodás kogens jogszabályi rendelkezésbe ütközött, az Mt. 64.§, 85.§ (1) bekezdés b) pontjába, mert kizárta a felperes felmondási jogát 18 hónapra, valamint a munkabér jogellenes visszaköveteléséről rendelkezett. Egyébiránt a megállapodás a jóerkölsbe is ütközött. Továbbra is hivatkozott arra, hogy a munkaviszony fél éves időtartama, a két hónapra kifizetett munkabér és a 18 hónapos munkaviszony fenntartási kötelezettség nem állnak arányban. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt úgy kell tekinteni, mintha érvényes megállapodás alapján jött volna létre, az érvénytelen rész helyett a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni. Az alperes előadta, hogy a megállapodás jogszerű, az elsősorban a felperes érdekeit szolgálva jött létre, nem ütközik jóerkölsbe. A megállapodás megkötésének az alperestől független indoka az volt, hogy 2020. márciusában a Covid helyzetre tekintettel a magánegészségügyi szolgáltatók tevékenységének folytatását megtiltották. Más szolgáltatók a munkaviszonyokat megszüntették. Az alperes szerződéses akarata nem a folyósított összeg visszafizetésére irányult, hanem csak biztosítékot akart arra vonatkozóan, hogy a kölcsönben részesülő munkavállaló nem fogja a munkaviszonyát megszüntetni.

[67] Az Mt. 64. § (1) bekezdése a)-c) pontjai szerint a munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással. Az Mt. 65. § (1)-(2) bekezdése előírja, hogy a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. A felek megállapodása esetén - legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig - a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg. Az eltérő megállapodás lehetőségeit az Mt. 85.§ szabályozza, ami alapján az Mt. 65.§-ában foglaltaktól kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Az Mt. 43.§ (1) bekezdése szerint a munkaszerződés - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.

[68] A másodfokú bíróság szerint a megállapodás semmis és érvénytelen, az ugyanis olyan feltételt tartalmaz, ami az Mt. 43. §-ába és az Mt. 65. § (1), (2) bekezdésébe ütközik. Határozatlan idejű munkaviszony esetében ugyanis a munkaviszony fennállása alatt – az Mt. 65.§ (2) bekezdése kivételével - a felek nem határozhatnak meg olyan szerződéses kikötést, amely korlátozza a munkavállaló felmondási jogát. A felperes határozatlan idejű munkaviszonya az alperesnél 2019. július 22-én létesült. A 282/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet rendelkezett a 2020. március 11-én kihirdetett veszélyhelyzet megszüntetéséről, mely rendelet a kihirdetését követő napon lépett hatályba. Erre tekintettel az ezt követő 18 hónapra kikötött felmondási korlátozás, mint a munkavállalóra hátrányos kikötés, jogszabályba ütközik, a tanulmányi szerződésre vonatkozó szabályok pedig nem alkalmazhatóak.

[69] Az Mt. 29.§ (3) bekezdése szerint, ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. Az Mt. 30. § szerint a

megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére e törvény szabályait kell alkalmazni. Miután a megállapodás munkaviszony megszüntetést korlátozó része érvénytelen és nem bizonyított, hogy a felek az érvénytelen rész nélkül is megkötötték volna a megállapodást, a megállapodás egésze érvénytelen. Ezért a felperest megillette a táppénz, valamint a felmondási időre járó távolléti díj, amelytől az alperes mulasztása folytán esett el. Önmagában a hatósági határozat nem igazolja, hogy a felperes fizetés nélküli szabadságon lett volna.

[70] Bár a megállapodás érvénytelen, a másodfokú bíróság foglalkozott a megállapodás hatályával is. Az. Mt. 31.§-a folytán alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8.§ (1) bekezdése szerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. A Ptk. 6:86. § (1) bekezdése szerint az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. Az elsőfokú bíróság a kérelem, a megállapodás egyes pontjai, valamint az alperes levelei alapján megalapozottan jutott arra az álláspontra, hogy a fizetés nélküli szabadság a veszélyhelyzet idejére szólt, ezért annak megszűnésekor maga is megszűnt. Az alperes 2020. június 9-i levele többször is tartalmazza, hogy a megállapodás a veszélyhelyzet megszüntetéséig jött létre, a felperesnek a veszélyhelyzet megszüntetését követően munkába kell állnia. A másodfokú bíróság szerint egyébiránt a fizetés nélküli szabadság már 2020. május 25-én megszűnt, amikor az alperes egy napon át foglalkoztatta a felperest. Ezt követően az alperes ráadásul betegszabadság idejére járó távolléti díjat is fizetett a felperes részére, amely ugyancsak foglalkoztatás esetén jár, ezért megalapozatlan volt az alperes azon hivatkozása, hogy a felperes továbbra is fizetés nélküli szabadságon lett volna. Emellett a peradatok alapján megállapítható, hogy az alperes arról tájékoztatta a felperest, hogy karbantartási munkálatok miatt nem üzemel 2020. július 20. napjától augusztus 4-ig, ezért nem foglalkoztatta a felperest, vagyis ebben az időszakban a felperest állásidőn volt.

[71] Emellett az alperes tévesen hivatkozott a felperes terheisége folytáni szerződésszegésre. A terheiség miatt a munkaviszony fenntartása nem lehetetlenül el, legfeljebb a munkába állás időpontja tolódik el. Így az alperes a fizetés megszüntetésével maga követett el szerződésszegést, amennyiben a szerződés érvényes lett volna (Ptk. 6:137.§). De még saját álláspontjához képest sincs mód egyoldalúan az egyik felet terhelő kötelezettség megszüntetésére (Ptk. 6:138-6:140.§).

Egészségbiztosítási járulék meg nem fizetése miatti kárigény

[72] Az egészségbiztosítási járulék felperes általi megfizetésével kapcsolatos kár tekintetében megalapozatlan az alperesi fellebbezés. Az alperes a megállapodás idejére vállalta a fizetés nélküli szabadság ideje alatt az egészségbiztosítási járulék megfizetését. Peradatok vannak arra nézve, hogy az alperes elmulasztotta az illetékes hatóságoknak bejelenteni, hogy Covid19 járvány miatti fizetés nélküli szabadságról van szó. Amennyiben a felperes nem áll fizetés nélküli szabadság ideje alatt, akkor az alperes köteles a járulékokat

megfizetni. Az alperes által becsatolt táblázatos kimutatás nem bizonyítja a járulék tényleges megfizetését (utalását), ugyanakkor a felperes becsatolta a Nemzeti Adó- és Vámhivatal egészségügyi szolgáltatási megfizetésére vonatkozó felhívását, továbbá az elsőfokú bíróság indítványra megkereste a NAV-ot is. A felperes továbbá becsatolta a járuléktartozásról szóló értesítést is. A bíróság felhívására a NAV egyértelműen nyilatkozott a befizetésekről, illetve arról, hogy az összegeket a felperes fizette be, melyre az alperesi képviselő a 25. számú tárgyalási jegyzőkönyvben mindösszesen úgy nyilatkozott, hogy nincs észrevétele. Miután a felperes bizonyította a kártérítési felelősség konjunktív jogszabályi feltételeit, az elsőfokú bíróság helyesen kötelezte az alperest a kár megfizetésére.

Felmondási időre járó távolléti díj és táppénz miatti kárigény

[73] A felmondási időre járó távolléti díj, a táppénz miatti kárigény kapcsán a másodfokú bíróság utal arra, hogy a másodfokú bíróság megállapította, hogy a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó megállapodás érvénytelen volt, de annak szerződés szerinti ideje is lejárt, illetve a fizetés nélküli szabadság megszüntetésre került, ezért mindkét igény alapos. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság azt is, hogy a felmondás jogellenessége folytán is jár a felperesnek a felmondási időre járó távolléti díj. A táppénz igényt elutasító hatósági határozat az alperesi adatszolgáltatáson alapult, a Pp. 263.§ (2) bekezdése szerint a bíróságot határozatának meghozatalában más hatóság döntése vagy a fegyelmi határozat, illetve az azokban megállapított tényállás nem köti, kivéve két esetet: 1. Ha jogerősen elbírált bűncselekmény vagyoni jogi következményeiről polgári perben kell határozni, a bíróság a határozatában nem állapíthatja meg, hogy az elítélt nem követte el a terhére rótt bűncselekményt. 2. A közigazgatási ügyben eljáró bíróság közigazgatási tevékenység jogszerűségének kérdésében hozott jogerős döntése az e törvény hatálya alá tartozó ügyben eljáró bíróságot köti. A felperes fizetés nélküli szabadságát megállapító, ilyen jogerős döntés azonban nem született.

A foglalkozás-egészségügyi vizsgálat miatti kárigény

[74] Az Mt. 51.§ (4) bekezdése az alapvető kötelezettségek között rögzíti, hogy a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. A foglalkozás-egészségügyi szolgálatról szóló 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet 3.§ (1) bekezdése határozza meg a munkáltató által – eltérő megállapodás hiányában – fizetendő díjtételeket.

[75] A foglalkozás-egészségügyi vizsgálat adataiból kitűnik, hogy a foglalkozás-egészségügyi orvos kifejezetten a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatot végző intézményhez irányította a felperest, ahol a munkaalkalmasság megállapításához szükséges további pszichológiai-pszichiátriai vizsgálat elvégzendő. A pszichiátriai vizsgálati lapot az alperes

üzemorvosi feladatait ellátó alperes... állította ki. A 2020. július 17-i alperesi levélben (14/A/10. számú irat) is szerepel, hogy a munka kezdésének feltétele a alperes., mint foglalkozás-egészségügyi szolgálatnál elvégzett foglalkozás-egészségügyi vizsgálat elvégzése, a vizsgálat díjmentes és más szolgáltató által el nem végezhető. A foglalkozás-egészségügyi orvos az alperes megbízásából járt el, amikor a foglalkozás-egészségügyi szolgálatnál a munkaalkalmasság elvégzéséhez szükséges további pszichiátriai vizsgálatot határozott meg. A foglalkozás-egészségügyi vizsgálat elvégzése a munkáltató jogszabályi kötelezettsége és a vizsgálat díja is a munkáltatót terheli, mely nem hárítható át a munkavállalóra. Mindezek alapján igazolt a felperes kára, költsége, és az, hogy az a munkaviszonnyal összefüggésben merült fel, továbbá a munkáltatói kártérítési felelősség megállapításához nem szükséges munkáltatói kötelezettségszegés is. Az alperes köteles a kárt az Mt. 166.§ (1) bekezdése alapján megfizetni, mert mentesülési okot nem tudott bizonyítani.

Záró rész

[76] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a felperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 23.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén alapul.

[77] A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul, melynek megfizetésére az alperes a Pp. 102.§ (1) bekezdése alapján köteles.

[78] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 371.§ alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[79] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§ (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. szeptember 22.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulicity Mária s.k.

előadó bíró