



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.030/2022/4.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

ifj. dr. Sallay József Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Sallay József ügyvéd, címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Maszong Attila ügyvéd (címe)

A per tárgya:

Fizetési felszólítás hatályon kívül helyezése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szegedi Törvényszék 4.M.70.029/2021/40.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 4.M.70.029/2021/41.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Megállapítja, hogy a le nem rótt 64 000 (hatvannégyezer) forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás

[1] A felek 2020. január 2-től 2021. június 30-ig terjedő időtartamra kötöttek határozott idejű munkaszerződést, mely alapján az alperes a felperest vámasszisztens és pénztáros munkakörben alkalmazta, bruttó 808 forint alapbérrel.

[2] A felperes 2020. februárjában jelentkezett a (felsőoktatási intézmény) Mezőgazdasági Karára, ahol 2020/2021. tanévtől kezdődően levelezős hallgatóként a tanulmányait a munkája mellett végezte.

[3] Az alperes a felperes munkaidő beosztását az órarendjéhez igazodóan készítette el, az őszi szemeszterben a felperes mind a munkavégzési, mind a tanulmányi kötelezettségének eleget tett.

[4] A felperes 2020. december 2-án a munkaviszonyát felmondással megszüntette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 67. § (2) bekezdése alapján, indokolásként annyit rögzített, hogy „egyetemi tanulmányaim miatt.”

[5] Az alperes a felmondást jogszerűtlennek minősítette, és 2020. december 3-án tájékoztatta a felperest arról, hogy ha a felmondását 3 munkanapon belül visszavonja, ahhoz hozzájárul, ellenkező esetben a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei érvényesítése érdekében intézkedik.

[6] A felperes azonban a felmondást nem vonta vissza, ezért az alperes a felmondással összefüggésben 2021. január 14-én kelt fizetési felszólításával 400 000 forint megfizetésére szólította fel.

A kereset és az ellenkérelem

[7] A fizetési felszólítással szemben a felperes keresetet nyújtott be, melyben kérte a fizetési felszólítás hatályon kívül helyezését.

[8] Keresete indokául előadta, hogy levelezős hallgatóként a munkája mellett tanulmányai elvégzésére nem maradt ideje. A tanulmányait azért kezdte el, mert a szülei által működtetett gazdasági társaság állattenyésztéssel foglalkozik, és távlati elképzelése szerint a családi gazdaságot kívánja gyarapítani szakmai tudásával.

[9] Érvelése szerint az Mt. 67. § (2) bekezdésben foglalt feltételeknek a felmondása megfelelt. A munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel azért járt volna, mert amiatt egyetemi tanulmányai ellehetetlenülhetnek. Ha a tanulmányait feladta volna a munka miatt, akkor előfordulhatott volna, hogy a családi gazdaság profiljához, és a saját érdeklődéséhez kapcsolódó képzés elérhetetlenné vált volna számára (város 1 neve)-n az (felsőoktatási intézmény karának) várható megszüntetése miatt, a legközelebbi képzési hely pedig kizárólag (város 2 neve)-n található.

[10] Hivatkozott arra is, hogy a fizetési felszólítással érintett követelés jogalapja azért sem foghat helyt, mert a munkáltató nincs abban a helyzetben, hogy a munkaviszony megszüntetését jogellenesnek minősítse. Az alperesnek megállapítási pert kellett volna indítania, és a bíróságtól kérni a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítását, és egyéb kártérítési igényeinek megfelelő kötelezést.

[11] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását, a felperes perköltségben való marasztalását kérte, egyidejűleg viszontkeresetet terjesztett elő, melyben 400 000 forint megfizetésére kérte kötelezni a felperest a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként.

[12] Előadta, hogy az ellenkérelem és a viszontkereset alapja az, hogy a felperes a határozott idejű munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg. Álláspontja szerint a felmondás indokolása általános, nélkülözi a konkrétumokat, nem világos, nem állapítható meg, hogy mi tenné lehetetlenné a munkaviszony fenntartását, és a körülményeire tekintettel milyen módon járna az a felperes számára aránytalan sérelemmel. A felperes csak a keresetlevélben hivatkozott az (felsőoktatási intézmény kara) várható megszűnésére, szülei vállalkozására, a motivációira, a képzés nehézségeire, de ez a felmondás indokolásának kibővítése, így az per tárgyát nem képezheti.

[13] Hivatkozott arra, hogy a felmondás indokolása nem felel meg az Mt. 67. § (2) bekezdésében írt követelményeknek, mivel az általános élettapasztalat szerint az, hogy a felperes egyetemi tanulmányokat folytat, nem teszi lehetetlenné a munkavégzést, és nem jár aránytalan sérelemmel rá nézve.

[14] Érvelése szerint a felperes a munkaviszony megszüntetésével rendeltetésellenes joggyakorlást is megvalósított, megsértve az Mt. 6. § (1) bekezdésében foglaltakat. A felperes az egyetemi tanulmányai megkezdése előtt tisztában volt azzal, hogy határozott idejű a

munkaviszonya, ennek tudatában saját elhatározásából jelentkezett a felsőoktatásába, a felmondása indokát, az egyetemi tanulmányait tehát saját magatartásával idézte elő.

[15] A felperes viszontkeresettel szemben előterjesztett ellenkérelmében elsődlegesen az eljárás részbeni megszüntetését kérte a Pp. 240. § (1) bekezdés a) pontja alapján azzal, hogy a viszontkereset a Pp. 204. § (1) bekezdés rendelkezéseinek nem felel meg, az a Pp. 176. § (1) bekezdés i) pontja alapján elkésztett. A viszontkereset érdemét illetően a felmondás jogszerűségét állítva - a keresetlevélben megfogalmazott indokokat fenntartva - a viszontkereset elutasítását kérte.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[16] A Szegedi Törvényszék 4.M.70.019/2021/40. számú ítéletével a felperes eljárás részbeni megszüntetése iránt előterjesztett kérelmét, és a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 400 000 forint távolléti díjat és 24 500 forint perköltséget. Megállapította, hogy a le nem rótt 48 000 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[17] Az eljárás részbeni megszüntetése iránti kérelemmel kapcsolatban kifejtette, hogy az alperes a viszontkeresetlevelet az ellenkérelem előterjesztésével egyidejűleg nyújtotta be, az megfelelt a Pp. 203. § (4) bekezdésében foglaltaknak, nem készt el, ezért az eljárás megszüntetésének a feltételei nem álltak fenn.

[18] Az érdemi vizsgálat körében elsőként arra mutatott rá, hogy az Mt. 285. § (2) bekezdése alapján a munkáltató az általa jogellenesnek minősített munkavállalói felmondással kapcsolatos igényét is érvényesítheti fizetési felszólítással.

[19] A továbbiakban – mind a kereset, mind a viszontkereset megalapozottsága szempontjából – a felperes felmondásának jogszerűségét vizsgálta az Mt. 6. § (1), (2), 64. § (1), (2), Mt. 67. § (2) bekezdései alapján.

[20] Álláspontja szerint a felmondás indokolása a munkáltató számára világos és valós volt.

[21] Emellett kifejtette, hogy az egyetemi tanulmányok folytatása nem tette lehetetlenné a munkaviszony fenntartását, amit az is alátámaszt, hogy a felperes az őszi szemeszterben a tanulmányait a munkavégzés mellett is folytatni tudta.

[22] A munkaviszony fenntartását az egyetemi tanulmányok folytatása mellett nem tartotta aránytalanul sérelmesnek sem. Álláspontja szerint a felperes saját elhatározásából megkezdett egyetemi tanulmányai nem alapozzák meg ennek megállapítását, figyelemmel arra is, hogy az alperes a munkaidő beosztásánál az órarendjét figyelembe vette, így a képzésben részt tudott venni. E körben értékelte, hogy nem nyert igazolást, hogy a Mezőgazdasági Kar esetleges megszűnése, vagy a (város 2 neve)-n folytatható képzés miatt a

felperes munkaviszonyának fenntartása ellehetetleníti, vagy megakadályozza egyetemi tanulmányainak folytatását, ami a későbbi jövedelemszerző lehetőségeinek rovására ment volna. Hangsúlyozta, hogy a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményéből az következik, hogy általában csak a munkaviszony létesítését követően felmerült indok szolgálhat kellő alapul a határozott idejű munkaviszony munkáltató részéről történő felmondásához. Ennek ellenére a felperes terhére értékelte, hogy – bár a tanulmányait később kezdte meg – már a munkaviszony létesítését megelőzően szándékában állt jelentkezni az egyetemre, és kellő körültekintés mellett előre kellett volna látnia a munkaviszony teljesítését nehezítő körülményt, nevezetesen, hogy a munkahelyen és az egyetemi tanulmányai folytatása során egyidejűleg kell helytállnia.

[23] Mindezekre figyelemmel megállapította, hogy a felperes felmondása nem felelt meg az Mt. 67. § (2) bekezdésében meghatározott követelményeknek, nem álltak fenn olyan körülmények, amelyek a munkaviszonya fenntartását lehetetlenné vagy aránytalanul sérelmessé tették volna. A felperes felmondása tehát jogellenes, következésképpen az alperes jogszerűen érvényesítette a jogellenességgel összefüggő igényét fizetési felszólítással, ezért a keresetet elutasította. A kereset elutasításából szükségképpen következik a viszontkereset megalapozottsága, ezért kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek a jogellenes felmondás jogkövetkezményeként az Mt. 84. § (2) bekezdése alapján 400 000 forint távolléti díjat.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[24] A bíróság ítéletével szemben a felperes élt fellebbezéssel. Elsődlegesen kérte az ítélet megváltoztatását akként, hogy az ítéltábla a keresetének adjon helyt, ezzel egyidejűleg a viszontkeresetet utasítsa el. Másodlagosan az ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására kötelezését kérte.

[25] Fellebbezésében rögzítette, hogy az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást elfogadja, továbbá a bíróság azon érvelését, hogy a felmondás oka világos és valós, nem kívánja a fellebbezés tárgyává tenni.

[26] Sérelmezte azonban, hogy az elsőfokú bíróság szerint a felmondása nem felelt meg az Mt. 67. § (2) bekezdésében foglaltaknak.

[27] E körben hangsúlyozta, egyértelműen igazolta, hogy tanulmányi kötelezettségeinek nem tudott maradéktalanul eleget tenni, az őszi szemesztert lezáró vizsgaidőszakban nem tudott minden tantárgyat eredményesen teljesíteni, emiatt halasztott vizsgája volt. Igazolta azt is, hogy a munkaviszony megszüntetését követően viszont tanulmányi eredményei látványosan javultak. Kiemelte, (tanú 1) tanú vallomása bizonyította, hogy a munkavégzés a tanulmányai rovására ment, a becsatolt iratok pedig azt igazolták, hogy tanulmányi eredményei látványosan javultak a tavaszi szemeszterben.

[28] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem tett eleget teljeskörűen indokolási kötelezettségének az Mt. 67. § (2) bekezdésére vonatkozó érvelése tekintetében. E körben

hivatkozott arra, hogy önmagában az a körülmény, hogy nem nyert igazolást az, hogy a (felsőoktatási intézmény) Mezőgazdasági Kara megszűnne, áthelyezésre kerülne, még nem elegendő annak megállapításához, hogy a felperes nem szenvedett aránytalan sérelmet a kettős jogviszony fenntartásával.

[29] Utalt továbbá arra, hogy az alperes több alkalommal szankcionálta azért, mert nem jelent meg a munkahelyén megfelelő időpontban, az egyetemen is volt mulasztott vizsgája, meg nem jelenés miatti vizsgahalasztása, továbbá a tanórákon való részvételi kötelezettségének sem tudott megfelelően eleget tenni. A személyi körülményeit mérlegelve tehát nem zárható ki, hogy a munkaviszony további fenntartása aránytalan sérelemmel járt volna.

[30] Sérelmezte, hogy bár az elsőfokú bíróság szerint a munkaviszony létesítését követően felmerült indok szolgálhat kellő alapul a határozott időre létesített munkaviszony munkavállaló részéről történő felmondásához, mégsem a javára, hanem a terhére értékelte a munkaviszony létesítését követően megkezdett egyetemi tanulmányokat azzal az indokkal, hogy adott körülmények között előre kellett látnia a körülmények esetleges elnehezülését. Ezzel szemben állította, a jelentkezés leadásakor nem láthatta előre, hogy a beosztása még a levelező képzést sem támogatja, azzal összeegyeztethetlen.

[31] Álláspontja szerint azt, hogy a munkaviszony fenntartása aránytalan sérelemmel járna, az ő oldaláról kell értékelni. A munkaviszonya miatt kifejezetten a levelezős munkarendű képzést választotta, ami éppen a munkahellyel rendelkezők részére biztosított, ezért nem róható fel számára az, hogy előre nem látta a körülmények elnehezülését.

[32] További hivatkozása szerint peradat merült fel arra vonatkozóan, hogy nem abban a munkakörben dolgozott, amelyre felvették. A munkaszerződése adminisztratív munkakört tartalmaz, azonban vámügynöki feladatot látott el, amely mellett a hallgatói jogviszony ténylegesen nem tartható fenn, hisz a kettő egymás mellett aránytalan megterheléssel jár.

[33] Az összecszerúséggel kapcsolatban arra hivatkozott, hogy az alperes nem igazolta, hogy a felperes felmondása milyen kárt okozott a társaságnak, így a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:519. § szerinti jogellenes károkozás egyetlen feltételét sem merítette ki vagy igazolta az alperes.

[34] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében kérte, hogy az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét hagyja helyben.

[35] Rögzítette, hogy az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást nem vitatja, a bíróság a tényeket helyesen értékelte, abból helyes jogi következtetéseket vont le.

[36] Érvelése szerint a felperes a tanulmányi kötelezettségének eleget tudott tenni, és a munkaviszony megszüntetését követően sem javultak lényegesen az eredményei. A 2020/2021. első félévi tanulmányi átlaga 3,33 volt, ami a 2020/2021. második félévben 3,65-re javult. A Neptun rendszer kimutatása szerint a felperesnek az első félévben 27 felvett

kreditet érő tárgya volt, melyből 24-et teljesített, a következő félévben – a munkaviszonya megszüntetését követően – 24 kreditet érő tantárgyat vett fel, amelyből 24-et teljesített. Ebből megállapítható, hogy a felperes tanulmányi leterheltsége, a tantárgyak kredit értéke, súlyozása nem változott.

[37] Hivatkozása szerint az Mt. 67. § (2) bekezdése nem azt értékeli, hogy a felperes magánjellegű tevékenysége elnehezedik-e a munkaviszony alatt, hanem azt kívánja meg, hogy a munkaviszony fenntartása okozzon aránytalan sérelmet a munkavállalónak. A munkaviszony fenntartása nem okozott aránytalan sérelmet, a felperes részére szabadidőt, szabadnapot csoportosítottak át arra az időre, amikor tanulmányai miatt részt vett az órákon, noha az szabadidejében máskor, online vagy felvételtől is teljesíthető lett volna.

[38] Álláspontja szerint az Mt. 67. § (2) bekezdése nem tartja kizártnak, hogy a határozott idejű munkaviszony fenntartása a munkavállaló számára hátrányt okozzon, a felmondás jogszerűségéhez az szükséges, hogy ez a hátrány aránytalan legyen. Jelen esetben ez nem állapítható meg, mivel a felperes beosztását az általa leadott igénylésnek megfelelően készítette el.

[39] Előadta, hogy a felperes több mint fél évvel a munkaszerződés megkötése után tájékoztatta őt a felsőfokú tanulmányairól. A felperesnek lehetősége lett volna arra, hogy a vírushelyzetre tekintettel az órákat online kövesse, a személyes jelenlét ily módon áthidalható lett volna. Az első félévet meg tudta úgy oldani, hogy a munkáltató a felperes a beosztását az órarendjéhez igazodóan készítették el, az ezen kívüli időszakban kellett dolgoznia. A szabadidején kívül munkaidőben is lehetősége nyílt tanulásra, valamint a családi gazdaságban történő munkavégzésre is kért szabadnapot, ezen kérését is teljesítette.

[40] A felperes a felsőoktatási tanulmányait a munkaviszony keletkezését követően létesítette, és nem került olyan helyzetbe, hogy a munkaviszony fenntartása számára lehetetlenné válna, vagy a körülményekre tekintettel aránytalan sérelemre járna.

[41] A kereset összecszerűségével kapcsolatban kifejtette, hogy az Mt. 84. § (2) bekezdése alapján kárátalányt érvényesített, amelynek lényege, hogy sem a kár bekövetkezését, sem annak összecszerűségét nem szükséges igazolni.

[42] A felperes a magatartásával megsértette az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdését, míg a munkáltató betartotta annak (3) bekezdését. A felperes saját magatartására kíván előnyök szerzése végett hivatkozni, amikor az együttműködő munkáltatóval a munkaviszonyát jogellenesen a saját maga által létesített felsőfokú tanulmányokra hivatkozva kívánja felmondani. A felperes magatartása sértette az Mt. 6. § (4) bekezdését is, mely szerint a törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jog gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A felperes a munkáltatót nem tájékoztatta arról, hogy mi a tervezett szándéka, tehát arról, hogy egyetemi tanulmányokat fog folytatni.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[43] A felperes fellebbezése alaptalan.

[44] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény fennálltának hiányában – felülbírálati jogkörét – a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre, és fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta figyelemmel arra, hogy ilyen korlátnak minősül a Pp. 371. § (1) bekezdés a-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[45] A fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra tekintettel az alábbiakat emeli ki.

[46] A per lényegi tárgyát az képezte, hogy a felperes határozott idejű munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozata megfelelt-e az Mt. 67. § (2) bekezdésében foglalt feltételeknek. A határozott idejű munkaviszony munkavállaló részéről történő felmondására ugyanis e jogszabályi rendelkezés ad lehetőséget azzal azonban, hogy a felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy amely miatt az – körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel járna. A határozott idejű munkaviszony munkavállalói felmondása tehát csak akkor jogszerű, ha az abban feltüntetett ok vagy lehetetlenné teszi a munkaviszony fenntartását, vagy az a körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

[47] A felperes fellebbezésében nem hivatkozott a munkaviszony fenntartásának ellehetetlenülésére, érveit amellet sorakoztatta fel, hogy megítélése szerint a munkaviszony fenntartása miként okozott volna számára aránytalan sérelmet, ezért a másodfokú bíróságnak – a felmondás jogszerűsége tárgyában – csupán etekintetben kellett felülbírálnia az elsőfokú bíróság ítéletét.

[48] E körben a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy bizonyította, a tanulmányi kötelezettségének nem tudott maradéktalanul eleget tenni abban az időszakban, amikor a tanulmányait a munkavégzéssel párhuzamosan végezte. Tény, hogy a felperes a 27 kreditből 3-at nem teljesített az őszi szemeszterben. Hangsúlyozandó azonban, hogy a tanulmányok nem maradéktalan teljesítése önmagában még nem eredményezi feltétlenül, hogy a továbbiakban a munkaviszony fenntartása lehetetlen, vagy aránytalanul sérelmes, csak azt, hogy az érintett számára nagyobb erőfeszítéssel, illetve némi kompromisszummal jár egyidejűleg tanulni és dolgozni. Ahhoz, hogy az aránytalan sérelem okozása megállapítható legyen az is szükséges, hogy bizonyításra kerüljön olyan szintű nehézség felmerülése, amely miatt a munkaviszony fenntartása már nem elvárható a munkavállalótól. 3 kredit teljesítésének elmaradása önmagában nem ilyen.

[49] Az előbbiekhöz kapcsolódóan a felperes tévesen állította, hogy (tanú 1) tanúvallomása a szükséges mértékben bizonyította volna, hogy a munkavégzés a tanulmányai rovására ment, illetve, hogy a becsatolt iratok igazolták volna, hogy tanulmányi eredményei látványosan javultak a munkaviszony megszüntetése utáni szemeszterben. (tanú 1) tanúvallomása ugyan alátámasztotta a felperes állítását annyiban, hogy a két tevékenység

párhuzamos végzése a felperes számára nehézséget okozott, de azt, hogy a tanulmányai rovására ment volna, nem. Állította ugyan, hogy előfordult, munkahelyi beosztása ütközött az órarendjével, illetve azt is, hogy munkaviszonyának megszűnését követően a felperes iskolai eredményei jelentősen javultak, előbbi állítása azonban ellentétes volt a felperes személyes meghallgatása során tett saját nyilatkozataival, utóbbi állítását pedig cáfolták a Neptun rendszer adatai. A Neptun rendszerből származó kimutatás szerint ugyanis a 2020/2021. tanév első félévében a felperes 27 kreditet érő tantárgyat vett fel, melyből 24-et teljesített, göngyölt, súlyozott tanulmányi átlaga 3,33 volt, a második félévben pedig 24 felvett és 24 teljesített kreditet érő tantárgya volt, a göngyölt, súlyozott tanulmányi átlaga 3,65-ra emelkedett. A két félév eredményességének összehasonlítása szempontjából lényeges, hogy a felperes a második félévben 3 kredittel kevesebbet vett fel, annyit, amennyit az előző félévben is teljesíteni tudott. Ezt is figyelembe véve az érdemjegyében bekövetkező 0,32 mértékű átlagváltozás különösen nem minősül jelentősnek, mindkét átlag a közepes és jó eredmény közöttinek minősül, a felperes teljesítménye mindkét félévben a kreditet és az átlagot tekintve is majdnem azonos volt. Mindezekből tehát nem lehetett következtetést levonni arra, hogy a felperes számára a munkaviszony fenntartása aránytalan sérelemmel járt volna, hiszen tanulmányait a munkavégzés mellett is hasonló eredményességgel tudta teljesíteni, mint a munkavégzés megszüntetése után.

[50] Tévesen hivatkozott a felperes arra is, hogy az elsőfokú bíróság nem tett eleget teljeskörűen indokolási kötelezettségének az Mt. 67. § (2) bekezdése tekintetében, ugyanis négy különböző indokot jelölt meg annak alátámasztásául, hogy miért nem állnak fenn az említett jogszabályi rendelkezésben foglalt feltételek.

[51] Kifejtette egyrészt – helyesen – hogy a felperes saját elhatározásából kezdte meg tanulmányait. Ez azért lényeges érv, mert a felperesnek így lehetősége volt mérlegelni azt, hogy levelező szakos hallgatóként hogyan osztja be az idejét, és hogyan látja el tanulmányi kötelezettségeit és ennek ismeretében ő maga dönthetett a tanulmányok megkezdéséről vagy annak mellőzéséről. Azzal, hogy a tanulmányokat megkezdte, saját maga hozta létre azt a körülményt, amit később a munkaviszony fenntartását aránytalanul sérelmessé tevőnek jelölt meg.

[52] Másrészt igazoltnak tekintette – szintén helyesen – hogy a munkaidő beosztásánál a felperes órarendjét a munkáltató figyelembe vette, ezért a képzésben részt tudott venni. A munkáltató tehát maximálisan támogatóan viszonyult a felperes tanulmányaihoz.

[53] Harmadrészt nem látta bizonyítottnak, hogy a (felsőoktatási intézmény) Mezőgazdasági Kara esetleges megszűnése, áthelyezése miatt a felperes munkaviszonyának fenntartása ellehetetlenítené, megakadályozná az egyetemi tanulmányai folytatását, mely okfejtéssel az ítéltábla ugyancsak egyetértett.

[54] Negyedszer helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság azt is, hogy bár a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményéből következik, hogy általában csak a munkaviszony létesítését követően felmerült ok szolgálhat az Mt. 67. § (2) bekezdése szerinti felmondás jogszerű indokául, a felperes eljárását mégsem alapozhatja meg a munkaviszonya létesítését követően megkezdett egyetemi tanulmánya. A felperesnek ugyanis már a

munkaviszony létesítését megelőzően szándékában állt, hogy tanulmányait egyetemi képzésben folytassa, és röviddel a munkaszerződés megkötése után be is adta a jelentkezését. Kellő körültekintés mellett tehát előre kellett volna látnia a munkaviszony teljesítését nehezítő körülményt, nevezetesen, hogy a munkahelyen és az egyetemi tanulmányok folytatása során egyidejűleg kell helytállnia. E körben lényeges az is, hogy a felperes a munkaviszony megkezdése előtt már járt főiskolára - védőnő szakra –, illetve a munkaszerződés megkötése előtt több napon keresztül egyszerűsített foglalkoztatási viszony keretében látta el feladatát az alperesnél. A felperes tehát a munkaszerződés megkötésekor egyrészt tisztában volt azzal, hogy a felsőoktatásban milyen követelményeknek kell megfelelnie, másrészt ismerte a munkavégzés körülményeit és ezek tudatában döntött úgy, hogy – lényegében párhuzamosan – megkötí a munkaszerződést határozott időre, és beadja a jelentkezését egyetemi képzésre. Az előbbiektől miatt az egyetemi tanulmányok megkezdése a felperes esetében semmiképpen sem indokolhatta volna a határozott idejű munkaviszonya megszüntetését, még úgy sem, hogy arra a munkaviszony létesítését követően került sor.

[55] Mindezekből pedig okszerűen következtetett az elsőfokú bíróság az Mt. 67. § (2) bekezdésében írt feltételek hiányára.

[56] Alaptalanul utalt a felperes arra is, hogy az elsőfokú bíróság nem az ő oldaláról értékelte, hogy az egyetemi tanulmányok és a munkaviszony párhuzamos fenntartása aránytalanul sérelmes-e. Az elsőfokú bíróság ugyanis a fent kifejtettek szerint éppen azt vizsgálta, hogy a felperes számára aránytalan sérelemmel jár-e a két tevékenység párhuzamos fenntartása és ítéletében számot adott arról, miért nem állapította meg az aránytalan sérelem fennállását, értékelve azt is, hogy a felperes levelező munkarendű képzést választott. E körben kifejtett álláspontjával az ítéltábla maradéktalanul egyetért.

[57] Alaptalanul hivatkozott a felperes arra is, hogy az alperes nem abban a munkakörben foglalkoztatta, amelyre felvette. A felperes ugyanis eltérő munkakörben való foglalkoztatását csupán állította, de nem bizonyította – e körben előterjesztett bizonyítási indítványát visszavonta –, így ez az állítása valószínűleg nem vehető figyelembe.

[58] Helytelenül állította a felperes azt is, hogy az igényelt kárártalánnyal kapcsolatban az alperesnek igazolnia kellett volna, hogy a felperes felmondása milyen kárt okozott a társaságnak. Tévesen hivatkozott e körben a Ptk. 6:519. § alkalmazásának szükségességére, az Mt. ugyanis egyértelműen rendelkezik a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeiről, nevezetesen az Mt. 84. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló, ha a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb három havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles fizetni. E jogszabályi rendelkezés a kár felmerülését és annak bizonyítását nem követeli meg, feltételül csupán a munkaviszony jogellenes megszüntetését határozza meg. A felperes három havi távolléti díja a 808 Ft/óra alaphéremel, a készenléti jellegű munkakörre tekintettel napi 12 óras teljes munkaidővel három hónap tekintetében 65 munkarend szerinti munkanap figyelembevételével 632 240 forintban határozható meg, így az alperes által követelt 400 000 forint alacsonyabb az Mt. 84. § (2) bekezdés alapján a munkáltató által igényelhető összegnél.

[59] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a kereset elbírálásához szükséges tényállást kellő mértékben feltárta, azt a rendelkezésre álló bizonyítékok okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg és abból helytálló következtetésre jutott, ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése értelmében helybenhagyta.

[60] A pernyertes alperes a másodfokú eljárásban nem igényelt perköltséget, ezért az ítéltáblának erről nem kellett rendelkeznie.

[61] A másodfokú eljárásban a pertárgyérték 400 000 forint volt, melynek illetéke az 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. §-a alapján 32 000 forint. A felperes pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése, a Pp. 102. §, valamint a Pp. 526. § alapján az illeték az állam terhén marad.

Szeged, 2022. október 25.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Dr. Gál Attila s.k.

Dr. Bálint Attila s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró