



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.046/2021/6. szám

A felperes:

felperes neve (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Palásthy és Társai Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Kárpáti Margit ügyvéd) (címe)

A per tárgya:

munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Szolnoki Törvényszék – 15.M.70.296/2020/12.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

felperes, 13. sorszám

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben, az alábbiak szerint megváltoztatja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 560 000 (ötszázhatvanezer) forint végkielégítést és 280 000 (kettőszáznyolcvanezer) forint távolléti díjat, valamint ezen összegek 2020. október 12. napjától a kifizetésig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatát.

A felperes által az alperesnek fizetendő perköltség összegét 5800 (ötezer-nyolcszáz) forintra leszállítja.

A felperes eljárási illeték és állam által előlegezett költség megfizetésére kötelezését mellőzi.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a Magyar Államnak a Szolnoki Törvényszék Gazdasági Hivatalának felhívására 2496 (kettőezer-négyszázkilencvenhat) forint állam által előlegezett költséget, valamint az állami adóhatóság felhívására 50 406 (ötvenezer-négyszázhat) forint elsőfokú eljárási illetéket. Az ezt meghaladó elsőfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy az állami adóhatóság felhívására fizessen meg a Magyar Államnak a feljegyzett 72 240 (hetvenkettőezer-kettőszáznegyven) forint fellebbezési eljárási illetékből 67 183 (hatvanhétezer-száznyolcvanhárom) forintot. Az ezt meghaladó másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 2001. június 1. napjától kezdődően határozatlan idejű munkaviszonyban állt az alperesnél operátor munkakörben. Munkaköri feladatai az alperes és az (cég neve) között létrejött, karbantartási és monitoring jellegű munkák alperes általi elvégzésére vonatkozó szerződések teljesítéséhez kapcsolódtak. Utolsó havi munkabére bruttó 200 000 forint, távolléti díja bruttó 9091 forint/nap volt.

[2] Az (cég neve) az alperessel kötött szerződéseit felmondta, aminek következtében a felperes munkaköre 2020. szeptember 30. napjával megszűnt. Az alperes ezt követően 2020. október 2-án felajánlott a felperesnek egy másik, vezetékfeldolgozási feladatok ellátására irányuló munkakört. A felperes néhány nap gondolkodási időt kért, egyidejűleg kivette az éves rendes szabadsága időarányos részét, majd 2020. október 12. napján munkaviszonyát azonnali hatállyal felmondta a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 64. § (1) bekezdés c) pontjára, valamint 78. § (1) bekezdésére hivatkozva. A felmondásában közölt indokok szerint miután az (cég neve) felmondta az alperessel kötött karbantartási és monitoring szerződéseit, az alperes másik monitoring felügyeletet nem létesített, ezáltal munkavégzése ellehetetlenült. Kitért arra, az alperes rendes felmondással nem mondta fel a munkaviszonyát, munkakört nem biztosított számára, és ezért kénytelen munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntetni.

[3] Az alperes a 2020. október 13. napján kelt válaszában arról tájékoztatta a felperest, hogy felmondását jogellenesnek tekinti, de tudomásul veszi a munkaviszony 2020. október 12. napjával való megszűnését.

A kereset és az ellenkérelem

[4] A felperes keresetében 560 000 forint végkielégítés, 280 000 forint felmentési időre járó távolléti díj és 63 000 forint elmaradt munkabér, valamint ezen összegek 2020. október 12. napjától a kifizetésig járó késedelmi kamatának a megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Keresetének jogalapjaként az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontját, 70. § (3) bekezdését és 77. §-át jelölte meg. A felmondásában írtakat megismételve kiemelte, az alperes által számára felajánlott másik munkakört nem tartotta megfelelőnek, az ugyanis az általa korábban végzett irodai munkával szemben képzettséget nem igénylő, nehéz fizikai munka lett volna teljesítménybérezés mellett, míg a korábbi munkakörében fix munkabérben részesült. Állította, az alperes által felajánlott, „kábelnyúzási” feladatok elvégzését jelentő munkakör jelentős visszalépést jelentett volna számára, ezért nem vállalta azt el. Véleménye szerint az alperes akkor járt volna el korrektül, ha felmond neki, és kifizeti a munkáltatói felmondás esetén őt megillető járandóságokat. Az elmaradt munkabér iránti igényét arra alapította, hogy munkabére nem érte el az őt megillető, havi 210 600 forint összegű garantált bérminimumot, ezáltal a 2020. január 1-től 2020. október 12-ig terjedő időszakban a követelt összegű bérelmaradása keletkezett.

[5] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Védekezése szerint a felperes által közölt azonnali hatályú felmondás jogszerűtlen, mivel annak az Mt. 78. § (1) bekezdésében meghatározott feltételei közül egyik sem áll fenn. Álláspontja szerint a felperest csak a rendes felmondás joga illette volna meg. Kiemelte, a felperes az általa hivatkozott Mt. 77. §-a alapján akkor lenne jogosult végkielégítésre és a felmentés idejére járó távolléti díjra, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása következtében szűnt volna meg, erre azonban nem került sor.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[6] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, kötelezte továbbá a felperest 54 200 forint eljárási illeték és 2496 forint állam által előlegezett költség állam javára, továbbá 82 740 forint perköltség alperes részére történő megfizetésére. Határozatának indokolása szerint az alperesnél azért szűnt meg a felperes munkaköre, mert az (cég neve) az alperessel kötött monitoring és karbantartási szerződéseit felmondta, ezért nem találta megállapíthatónak, hogy a felperes munkakörének megszűnése tekintetében az alperest szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelezettségszegés terhelné. Véleménye szerint az alperes olyan magatartást sem tanúsított, amely a felperes számára lehetetlenné tette volna munkaviszonya fenntartását. Utalt ezzel összefüggésben arra, a felperes csak állította, de nem bizonyította, hogy a számára felajánlott másik munkakör akár egzisztenciálisan, akár anyagilag, akár fizikálisan ellehetetlenítette volna a munkavégzést. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, a rendkívüli felmondásra alapot adó törvényi feltételek nem álltak fenn, a felperes részéről az azonnali hatályú felmondás gyakorlása nem volt indokolt. Ugyancsak alaptalannak ítélte a felperes elmaradt munkabér címén érvényesített igényét. Rámutatott, a felperes álláspontjától eltérően a felperes az általa betöltött munkakör alapján nem volt jogosult garantált bérminimumra.

A fellebbezés és ellenkérelem

[7] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletét kereseti kérelme szerint kérte megváltoztatni. Továbbra is állította, az alperes által részére felajánlott munkakör nem volt megfelelő, ezért nem fogadta el azt. Előadta, kezdeményezte a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését végkielégítés

fizetése mellett, de a munkáltató nem kívánt számára végkielégítést fizetni, és ezért nem volt hajlandó arra sem, hogy ő mondjon fel neki rendes felmondással. Kifejtette, ha ő mond fel rendes felmondással, nem kaphat végkielégítést, ezért nem maradt számára más lehetőség, mint a munkavállalói azonnali hatályú felmondás.

[8] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Kiemelte, a felperes nem közölte munkáltatója felé, hogy számára a felajánlott munkakör nem elfogadható, és meg sem várta, hogy esetleg a munkáltatója egy másik munkakört ajánljon fel, ehelyett az azonnali hatályú felmondással élt, a végkielégítés megszerzése érdekében. Érvelése szerint ilyen körülmények között a felperes idő előtti döntése következtében nem is alakulhatott ki olyan helyzet, amely a dolgozó számára megalapozottá tehetné volna az azonnali hatályú felmondást. Érvelése szerint a felperes ezzel a magatartással megszegte az Mt. 6. § (2) bekezdésében rögzített együttműködési kötelezettségét is.

Az ítéltábla döntésének indokai

[9] A fellebbezés részben alapos az alábbiak szerint.

[10] Amint arra az elsőfokú bíróság is helyesen hivatkozott, az Mt. 78. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló két esetben szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyát. Egyrészt, ha a munkáltató a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi (a/ pont), másrészt ha egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi (b/ pont).

[11] A perbeli esetben nem vitás tény, hogy a felperes munkaköre megszűnt az alperesnél, így a korábbi munkakörében az alperes a felperest foglalkoztatni nem tudta, és bár erre a körülményre figyelemmel lehetősége lett volna arra, hogy a felperes munkaviszonyát felmondja rendes felmondással az Mt. 66. § (2) bekezdése alapján, de ez nem volt jogszabályi kötelezettsége. Következésképpen azt helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperest az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján nem illette meg munkaviszonya azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésének a joga.

[12] Nem értett egyet viszont az ítéltábla az elsőfokú bíróságnak azzal az álláspontjával, hogy azért nem gyakorolhatta jogszerűen az azonnali hatályú felmondás jogát a felperes, mert nem tudta bizonyítani, hogy a számára felajánlott munkakör ellehetetlenítette volna a munkavégzését. Lényeges, hogy a felperes az alperes által felajánlott másik munkakört nem volt köteles elfogadni függetlenül attól, hogy ez a munkakör az általa korábban ellátotthoz képest hátrányosabb lett volna-e számára vagy nem. A munkakör ugyanis a munkaszerződés lényeges tartalmi eleme, ezért a munkakör módosítása egyben a munkaszerződés módosítását is jelenti, ami csak a felek közös megegyezésével, egybehangzó nyilatkozata alapján történhet. Ennek megfelelően ha a munkavállaló munkaköre megszűnik, és a munkáltató által felajánlott másik munkakört nem fogadja el, se a munkáltató, se a munkavállaló nem tudja teljesíteni a munkaszerződés alapján őt terhelő alapvető kötelezettségét, azaz a munkáltató a működésével összefüggő okból nem tudja a munkavállalót az eredeti szerződéses feltételek szerint tovább foglalkoztatni, a munkavállaló pedig nem tudja az általa vállalt munkát végezni. Ez azt jelenti, hogy a munkaszerződés teljesítése mindkét fél részéről lehetetlenné válik, a munkajogviszony tartalmát és célját veszti, így annak további fenntartása indokolatlan. A helyzet megoldásaként a feleknek vagy közös megegyezéssel meg kell szüntetniük a munkajogviszonyt, vagy valamelyiküknek önállóan kell a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot, azaz felmondást közölnie a másik féllel. Jelen esetben a felek a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésének a feltételeiben

nem tudtak megállapodni, következésképpen a munkáltatói vagy a munkavállalói felmondás maradt meg tényleges lehetőségként a kialakult helyzet rendezésére. Nyilvánvalóan mindkét fél számára az lett volna a kedvezőbb, ha a másikuk él a rendes felmondás jogával, hiszen ha a felperes mond fel, nem kaphat sem végkielégítést, sem felmentési időre járó távolléti díjat, ha viszont az alperes mond fel, ezeken a jogcímeken fizetési kötelezettsége keletkezik a felperessel szemben.

[13] A kialakult helyzetet egyértelműen rendező törvényi előírás hiányában a feleknek a Mt. 6: §-ában rögzített általános magatartási követelmények szem előtt tartásával, azaz a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően, kölcsönösen együttműködve úgy kellett eljárnia, ahogyan az az adott helyzetben általában elvárható. Miután a munkaviszony fenntartása nem a felperes érdekkörében fennálló okból lehetetlenült, a felperestől nem volt elvárható, hogy saját érdekeivel ellentétesen ő éljen a rendes felmondás lehetőségével. Tekintettel ugyanakkor arra, hogy a lehetetlenülés az alperes működésével összefüggő okból következett be, amely okot az Mt. 66. § (2) bekezdése a munkáltatót megillető felmondási jog gyakorlását megalapozó körülményként nevesíti, az alperestől az lett volna elvárható, hogy éljen a felmondás jogával. Azzal, hogy ezt nem tette, lényegében nyomást próbált gyakorolni a felperesre annak érdekében, hogy a felperes elfogadja a részére felajánlott munkakört, és így ő (az alperes) mentesüljön a felperest egyébként a munkaviszonya munkáltatói érdekkörben felmerülő ok miatti megszüntetése esetén megillető járandóságok megfizetése alól, ez pedig ellentétes a jóhiszeműség és a tisztesség elvével.

[14] Minderre figyelemmel az alperes a munkáltatói felmondás kiadásának elmulasztásával olyan magatartást tanúsított, amely a felperes számára a munkaviszonya további fenntartását lehetetlenné tette, következésképpen a felperes az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja alapján jogszerűen mondta fel azonnali hatállyal a munkaviszonyát.

[15] Az Mt. 78. § (3) bekezdése értelmében. ha a munkavállaló jogszerűen mondja fel azonnali hatállyal munkaviszonyát, a munkáltató köteles az Mt. 70. § (3) bekezdésében és 77. §-ában foglaltakat alkalmazni, azaz az alperes a felperes jogszerű azonnali hatályú felmondása következtében felmentési időre járó távolléti díjat és végkielégítést köteles fizetni a felperesnek. Az alperes a felperes távolléti díj és végkielégítés címén előterjesztett követelésének összecszerűségét nem vitatta, a felperes távolléti díjának napi összegét a felperessel egyezően határozta meg, ezért az ítéltábla a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 266. § (1) bekezdésében foglaltak alkalmazásával az alperest a keresetben foglaltakkal megegyező összegű távolléti díj és végkielégítés megfizetésére kötelezte.

[16] A felperes fellebbezése az elmaradt munkabér címén érvényesített igénye kapcsán indokolást nem tartalmaz, ezért etekintetben az ítéltábla csupán visszautal az elsőfokú bíróság e kereseti kérelem elutasítása kapcsán kifejtett helyes indokaira.

[17] Minderre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a rendelkező részben foglaltak szerint részben megváltoztatta a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.

[18] Az elsőfokú ítélet megváltoztatása folytán az alperes mindössze 7%-ban lett pernyertes, így az elsőfokú bíróság által a javára a teljes pernyertesség figyelembevételével megállapított, és az alperes által nem fellebbezett 82 740 forint elsőfokú perköltség 7%-ára tarthat igényt a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján. Ennek megfelelően az ítéltábla a felperes által az alperes részére fizetendő elsőfokú perköltség összegét leszállította 5800 forintra, figyelemmel arra is, hogy a felperes perköltséget nem számított fel.

[19] Ugyancsak pervesztessége arányában köteles megfizetni az alperes a feljegyzett 54 200 forint eljárás illeték 93%-át, valamint az állam által előlegezett 2496 forint költséget,

ez utóbbi kapcsán figyelembe véve, hogy ez a költség (tanúdíj) az alperes teljes pervesztességével érintett kereseti kérelemhez kapcsolódóan merült fel.

[20] A felperest a Pp. 525. § (1) bekezdése alapján – figyelembe véve távolléti díjának összegét – a perben munkavállalói költségkedvezmény illette meg, ennek megfelelően a pervesztességével arányos 3794 forint elsőfokú eljárási illeték az állam terhén marad a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján.

[21] A másodfokú eljárásban a felek pervesztességének, pernyertességének aránya az elsőfokú eljárás tekintetében számítottal azonos mértékű, ezért az alperes a fellebbezési illeték 97%-át köteles viselni, míg a fennmaradó másodfokú eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[22] A peres felek a másodfokú eljárással kapcsolatban perköltséget nem számítottak fel, ezért etekintetben az ítéltáblának nem kellett döntenie.

Szeged, 2021. december 17.

Dr. Szeghő Katalin s.k. Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k. Dr. Bánfalvi-Bottyán Csilla s.k.

a tanács elnöke, előadó bíró

táblabíró

táblabíró