



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.260/2022/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Sárdy Péter ügyvéd (jogi képviselő címe) által képviselt **Felperes1** (Cím1.) felperesnek – a dr. Visontai Csongor ügyvéd (jogi képviselő címe1) által képviselt **Alperes1.** (Cím2.) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt kártérítés megfizetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 16.M.70.988/2021/17. számú végzéssel kijavított 16. sorszámu ítélete ellen az alperes 18. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében részben megváltoztatja, a felperesnek járó elmaradt jövedelmet pótló kártérítés összegét 1.272.366 (egymillió-kétszázhetvenkétezer-háromszázhatvanhat) forintra, és az egészségügyi szolgáltatási járulék összegét 23.130 (huszonháromezer-százharminc) forintra leszállítja, a késedelmi kamatra vonatkozó rendelkezést akként változtatja meg, hogy az alperes 2021. november 5. napjától köteles ezen összegek után a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot fizetni. Az alperes perköltségfizetési kötelezettségét mellőzi és kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 32.763 (harminckétezer-hétszázhatvanhárom) forint + áfa elsőfokú perköltséget. Az elsőfokú illetékről való rendelkezést akként változtatja meg, hogy kötelezi az alperest, hogy e határozat jogerőre emelkedésétől számított 60 napon belül 77.730 (hetvenhétezer-hétszázharminc) forint elsőfokú eljárási illetéket fizessen meg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételei számlájára, a fennmaradó 117.043 (száztizenhétezer-negyvenhárom) forint illetéket az állam viseli.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 25.858 (huszonötezer-nyolcszázötvennyolc) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. augusztus 25-én kelt 16.M.70.988/2021/16. számú - és 2022. augusztus 29-én 17. sorszámú végzéssel kijavított - ítéletében kötelezte az alperest, hogy a jogellenes jogviszony megszüntetése miatt fizessen meg a felperesnek elmaradt jövedelmet pótló kártérítésként 1.525.819 forintot és 30.840 forintot (összesen: 1.556.659 forintot), valamint ezen összegek kamatait. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest 100.000 forint perköltség megfizetésére és 93.399 forint illeték viselésére.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2018. október 10-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel szervezési asszisztens munkakörben, 2020. január 1-jétől havi 495.629 forint bérezéssel.

[3] Az alperes a felperes munkaviszonyát a 2021. augusztus 27-én kelt felmondásával megszüntette. Az indokolás szerint a munkáltató a felperes által ellátott feladatokat kiszervezi, ennek megfelelően a felperes munkaköre megszűnik. Az okiratban rögzítésre került, hogy a felperesnek a jogviszonya alapján 30 nap felmondási idő jár, amely a felmondás kézhezvételét követő napon veszi kezdetét. Az alperes egyben felszólította a felperest, hogy az utolsó munkában töltött napon adja vissza a birtokában lévő, az alperes tulajdonát képező ingóságokat és adja át munkakörét az erre kijelölt munkavállalónak. A felperes a felmondást követően a munkaeszközeit leadta, illetve a munkavégzéshez biztosított laptopról az egyik munkatárs segítségével eltávolításra kerültek személyes üzenetei, e-mailei.

[4] 2021. augusztus 30-án az alperes egyik munkavállalója üzenetben tájékoztatta kollégáit, hogy pénteken volt a felperes utolsó munkanapja az alperesnél, és feladatait, illetve azok egy részét átveszi.

[5] A felperes 2021. szeptember 3-án jogi képviselője útján levélben kifogásolta a jogviszonya megszüntetését, kifejtve azt, hogy a felmondás indokát nem tartja valósnak és okszerűnek, egyben egyezségi ajánlatot is tett az alperes felé. A levélre az alperestől érdemi válasz nem érkezett. Ugyanakkor 2021. szeptember 14-én az alperes törvényes képviselője levelet intézett a felpereshez, ebben rögzítette, hogy a munkáltató megdöbbenve tapasztalja, hogy a felperes 2021. augusztus 30-tól szeptember 14-ig a munkahelyén nem jelent meg, holott a munkaszerződése szerint a távolmaradását két napon belül igazolnia kellett volna. Így felszólította a felperest mindezek igazolására, és a munkahelyén munkavégzés céljából való megjelenésre a felmondási idő alatt, rögzítve, hogy ennek elmulasztása esetén a munkaszerződésben foglalt jogkövetkezmény fogja alkalmazni.

[6] Ugyanezen a napon a felperes válaszlevelében tájékoztatta az alperest, hogy a felmondáskor mentesítést kapott a felmondási idő teljes időtartamára a munkavégzés alól.

Hivatkozott arra, hogy munkaeszközeit elvették, számítástechnikai rendszerhez való hozzáférését letiltották, és kolleganője tájékoztatta a kollegákat is a munkakörének átvételéről. Hangsúlyozta, hogy az alperestől senki jelezte számára, hogy igényt tartanak a munkavégzésére, ezért az alperes levele csupán vádaskodásnak minősül.

[7] Az alperes 2021. szeptember 15-én azonnali hatályú felmondást közölt a felperessel. Indokolásában rögzítette, hogy a jogviszonyt 2021. augusztus 27-én 30 nap felmondási idővel megszüntette, a felperest a munkavégzés alól nem mentette fel. A felmondást követően a felperes egyszer sem jelent meg munkavégzésre, holott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (2) bekezdés a) pontja, továbbá a 70. § (1) és (2) bekezdése alapján a felmentési idő felében köteles lett volna munkát végezni. 2021. szeptember 14-én (a felmondási idő 18. napján) írásban kérte a felperestől a hiányzás igazolását, és a munkavégzésre való megjelenést, aki a távolmaradását a munkaszerződés 4.4. pontjának ellenére nem igazolta, és munkavégzésre sem jelent meg, holott a munkavégzés alól továbbra sem kapott felmentést. Mindezekkel a felperes megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontja szerinti kötelezettségét. A munkaszerződés 7.2. pontja értelmében igazolatlan távollét esetén a munkáltató jogosult a jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetni, így intézkedését ez a kötelezettségszegés megalapozza.

[8] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt indított keresetet túlnyomórészt megalapozottnak találta. Döntését az Mt. 70. § (1) és (2) bekezdésére és 78. § (1) bekezdésére alapította. Mindenekelőtt rögzítette, hogy az alperes a 2021. augusztus 27-én felmondással megszüntette a felperes jogviszonyát és ugyan a felmondási időről rendelkezett, abból azonban a felmentési idővel kapcsolatos rendelkezés kimaradt. Hangsúlyozta, hogy a munkáltató a munkavállalót a felmondási idő felénél hosszabb, akár a teljes időtartamra felmentheti a munkavégzés alól, ennek alapja a munkavállalóval kötött megállapodás, kollektív szerződés, vagy a munkáltató egyoldalú intézkedése lehet.

[9] Hangsúlyozta, hogy a munkáltatónak kellett volna egyértelműen rendelkezni arról – egyeztetést követően –, hogy a felmondási időn belül a felmentési időt mikor és hogyan adja ki a felperes részére. A felek személyes nyilatkozatai az támasztották alá, hogy az alperes törvényes képviselője a felmondási idő teljes időtartamára mentesítette szóbeli nyilatkozatával a felperest a munkavégzési kötelezettség alól. A felperes azokból a körülményekből, miszerint a munkaeszközeit leadta, elszámolt, személyes holmijait hazavitte, munkavégzéshez biztosított laptopról az informatikussal egyeztetett időpontban személyes e-mailei eltávolításra kerültek, megalapozottan következtethetett arra, hogy a felmondási idő teljes időtartamára a munkavégzés alól mentesítésre került. Ekörben értékelte azt is, hogy a felmondás kézhezvétele, és a munkáltató 2021. szeptember 14-én kelt levele közötti időtartamban az alperes nem kereste a felperest, munkavégzés céljából nem hívta, nem értesítette arról, hogy a felmondási ideje miként és hogyan alakul.

[10] Rámutatott, hogy a 2021. szeptember 14-én kelt alperesi levél nem tartalmazta azokat a tényeket, amire az alperes törvényes képviselője szóbeli nyilatkozatában hivatkozott (leltározással kapcsolatban a felperes segítségére lett volna szükség). Ellenben a felperes

ugyanezen a napon kelt válasz e-mailje részletesen felsorolta azokat a körülményeket, amelyben a felek a felmondás átadásakor megegyeztek.

[11] Figyelembe vette, hogy az alperes 2021. szeptember 15-én azonnali hatállyal úgy szüntette meg a felperes munkaviszonyát, hogy a felperes e-mailje alapján semmiféle egyeztetést nem folytatott és nem tisztázta az ellentmondásokat. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy az alperes azonnali hatályú felmondása jogellenesnek minősül, függetlenül attól, hogy annak indoka valós elemeket is tartalmaz. A felperes ugyanis okkal és joggal vonta le azt a következtetést a törvényes képviselő személyes nyilatkozata és a felmondás szövege alapján, hogy a felmondási idő teljes időtartama alatt mentesítésre került a munkavégzés alól.

[12] Az összecszerűség körében tévesnek és a jogszabályba ütközőnek találta az alperes azon hivatkozását, hogy a felperes kártérítési igénye legfeljebb a felmondási idő leteltéig megalapozott. A felmondás átadásával és abban meghatározott felmondási idővel a jogviszony ugyanis nem vált határozott idejűvé.

[13] A kárenyhítési kötelezettség körében a felperesi magatartásokat értékelve úgy foglalt állást, hogy a felperes a cégnél.-nél való jelentkezését követően okkal bízhatott abban, hogy ezen munkáltatónál alkalmazásra kerül. Ugyanakkor az alperes arra, helytállóan hivatkozott, hogy a felperes nem mutatott nagy aktivitást az elhelyezkedés érdekében, ennél az egyetlen munkáltatónál jelentkezett, ami 2022. január 12-én elutasításra került. Nem vitatottan a felperes más munkáltatóval a kapcsolatot nem vette fel, életrajzot nem küldött, ezért a felperes kereseti kérelmét 2022. január 12-ig tartotta megalapozottnak az elmaradt jövedelem miatti kártérítés körében. Figyelembe vette, hogy a felperes havi bruttó munkabérét a felek egyezően 495.629 forintban jelölték meg, amelynek járulékokkal csökkentett összege 464.660 forint volt, és megtérült jövedelemként levonásba helyezte a felperes részére igazoltan megfizetett 269.460 forint álláskeresői járadékot.

[14] A 2021. október hónapjától előterjesztett egészségügyi szolgáltatási járulék megfizetéséről az alperes által nem vitatott havi 7.710 forint összegben rendelkezett, a tört hónapra egész havi összeggel számolva azt. A középидőtől határozott a késedelmi kamatfizetési kötelezettségről is.

[15] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 81. §-a figyelembevételével határozott a felperes javára járó perköltség összegéről a tárgyalási napok száma és a felperes jogi képviselője által kifejtett jogi munka alapján.

Az alperes fellebbezése

[16] Az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében az alperes elsődlegesen annak megváltoztatását és a kereset teljes elutasítását, másodlagosan az elmaradt jövedelemként megítélt kártérítés összegét 2021. szeptember 26. napjáig számítottan kérte lecsökkenteni, illetve ennek hiányában az összecszerűség megváltoztatásával kérte annak figyelembevételét, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. Igényt tartott első- és másodfokú perköltségének megfizetésére is.

[17] Érvelése szerint az elsőfokú ítélet indokolása oly mértékben hiányos, hogy abból nem lehet megállapítani, hogy a bíróság a mérlegelését mire alapította abban a körben, hogy a felperes mentesítésre került a felmondás alapján a felmondási idő teljes időtartamára a munkavégzés alól. A perbeli esetben ugyanis a bizonyítékokból ilyen következtetés nem vonható le.

[18] Súlyosan tévedett az elsőfokú bíróság eljárása során, amikor nem vizsgálta az azonnali hatályú felmondás konkrét okát. Ezt az intézkedését ugyanis arra alapította, hogy a felperes felszólítást követően nem jelent meg munkavégzésre, holott ez az Mt. 52. § (1) bekezdése alapján a munkaviszonyból származó alapvető kötelezettsége lett volna. Utalva az Mt. 70. § (1) bekezdésére azt hangsúlyozta, hogy a felmentési idő felére kellett a felperest a munkavégzés alól felmentenie, a felmondási idő első felében a felperes semmilyen munkát nem végzett, így joggal várhatta el, hogy a felmondási idő második felében a felhívást követően a felperes munkát végez. A felperes azonban indok nélkül tagadta meg a munkavégzést, ezért az azonnali hatályú felmondás megalapozott volt, az világos, valós és okszerű indokokon alapult.

[19] A másodlagos fellebbezési kérelem kapcsán arra hivatkozott, hogy a perben nem azt állította, hogy a felperes munkaviszonya felmondás miatt határozott idejűvé vált, hanem azt, hogy a felmondás jogkövetkezményeként a felmondási idő lejártával a munkaviszony a törvény erejénél fogva megszűnt. A felperes a felmondást bíróság előtt nem támadta meg és az azonnali hatályú felmondás jogellenessége nem vonja maga után a felmondás jogellenességét is. A felperes nem követelhet olyan időszakra munkabért, melyben a munkaviszonya nem állt volna fenn az alperessel. Az elsőfokú ítélet a felperest indokolatlanul kedvezőbb helyzetbe juttatja, mintha a felmondás meg sem történt volna, ez nyilvánvalóan ellentétes a jogalkotó szándékával. Ezért az azonnali hatályú felmondás jogellenessége esetén is a felperes legfeljebb 2021. szeptember 26-ig tarthat igényt elmaradt jövedelemre.

[20] Az Mt. 167. § (2) bekezdésére, valamint 82-83. §-aira utalva rámutatott, hogy a felperes kárenyhítési kötelezettsége az igényelt elmaradt jövedelem összege körében is fennáll. A perben bizonyítási kötelezettségének eleget téve okiratokkal (álláshirdetések, KSH adatok) támasztotta alá, hogy a felperesnek reális lehetősége lett volna elhelyezkedni és azt is igazolta, hogy milyen jövedelmet érhetett volna el. A felperes a perbeli időszakban (egy év alatt) mindösszesen egy állásra jelentkezett, erre is egy ismerőse ajánlotta be. A bíróság

megkeresésére a egyéb érdekeltl ügyvezetője nem tett olyan nyilatkozatot, hogy a felperes okkal hihette azt, hogy vele munkaviszonyt létesítenek. A felperes ennek ellenére az állásinterjút követően nem keresett további munkalehetőségeket, álláshirdetésekre nem jelentkezett és a kormányhivatal azon szolgáltatását sem vette igénybe, hogy munkahelyet ajánljanak számára. Azon túl, hogy a felperes álláskeresői járadékban részesült, a kormányhivatallal igazoltan nem működött együtt. Ezzel egyezően a felperes is úgy nyilatkozott, hogy a folyamatban lévő állásinterjúra figyelemmel nem szeretne volna igénybe venni a kormányhivatal további szolgáltatásait az álláskeresői járadékban. Mindez a felperes olyan felróható magatartása, amely nem eshet a munkáltató terhére. Önmagában az álláskeresői járadék igénybevétele nem tekinthető olyan aktív magatartásnak, amely azt igazolná, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett. Utalt az ítélkezési gyakorlatra, amely szerint a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségét akkor teljesíti, ha minden tőle elvárható megteheti a kár csökkentése érdekében. A felelősség mércéje az adott helyzetben elvárható, kellően aktív magatartás, amelynek a felperes eljárása nem felelt meg. A felperes ugyanis nyelvtudással rendelkező munkavállaló, aki alappal nem hivatkozhat arra, hogy gyermeke betegsége akadályozta az álláskeresői járadékban, hiszen ez számítógép útján is teljesíthető. Az eset összes körülményének mérlegelésével a felperes eljárása a kárenyhítési kötelezettség elmulasztásának tekinthető, amit az elsőfokú bíróság az elmaradt jövedelem összegének meghatározásakor kellő súllyal nem vett figyelembe. Mindezek miatt az elsőfokú bíróság által megítélt elmaradt jövedelem összege jelentősen eltúlzott, és annak jelentős mértékű csökkentése indokolt, értékelve a felperesi magatartást.

[21] Az elsőfokú bíróság döntése a perköltség körében sem megalapozott, mivel a felperes csak részlegesen lett pernyertes, ezért a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján a pernyertesség-pervesztesség arányában indokolt a felek kötelezése a perköltség megfizetésére.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[22] A felperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[23] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság részletes és helytálló magyarázatát adta annak, hogy miért minősül valótlannak az azonnali hatályú felmondás indoka, a rendelkezésre álló bizonyítékokból az elsőfokú bíróság helytálló következtetéseket vont le. Így megfelelően értékelte, miszerint az a körülmény, hogy a felmondás közlése után távolmaradt a munkavégzéstől, nem tekinthető kötelezettségzegésnek, így az erre alapított azonnali hatályú felmondás valótlan indoka folytán jogellenes. Az alperes kifejezetten rosszhiszeműen járt el, amikor távolmaradását a 2021. szeptember 14-i keltezésű levelében kifogásolta, és a felmentéssel kapcsolatos kérdésre azonnali hatályú felmondással „reagált”. Az alperes azzal a körülménnyel élt vissza, hogy írásban nem adott egyértelmű tájékoztatást a felmentés idejéről.

[24] A másodlagos fellebbezési kérelem kapcsán hangsúlyozta, fenntartva az elsőfokú eljárásban előadottakat, hogy munkaviszony esetében felmondás és azonnali hatályú felmondás egyszerre nem hatályosulhat. A felmondási idő lejártá előtt tett, azonnali hatályú felmondásra vonatkozó jognyilatkozatot kell úgy tekinteni, hogy ez az intézkedés szüntette meg a jogviszonyt. Ebből következik, hogy a korábbi felmondás munkaviszonyt megszüntető hatálya nem állt be még úgy sem, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenesnek minősül. A hatályos Mt. rendszerében a főszabály szerint a jogellenes intézkedés is megszünteti a munkaviszonyt, annak következménye pedig a kártérítés. Ezért a korábbi felmondás a jogellenes azonnali hatályú felmondás közlésével szükségképpen hatálytalanná vált még akkor is, ha az alperes a téves jogértelmezése miatt utóbbinak nem kívánt ilyen hatást tulajdonítani. Megjegyezte továbbá, hogy a korábbi felmondást is jogellenesnek tekintette, amit jogi képviselője levelében jelzett is, azzal szemben a perindításra az azonnali hatályú felmondás miatt nem került sor.

[25] A kárenyhítési kötelezettség teljesítése körében is okszerűtlen az alperes fellebbezési hivatkozása. A kormányhivatal 2022. január 3-tól törölte az álláskereső nyilvántartásából, mert ezt a napot írta elő jelentkezési időpontként, amelyet elmulasztott folyamatban lévő állásinterjú miatt. A kormányhivatal határozatában tett megállapítások miatt az alperes alappal nem hivatkozhat az együttműködés elmulasztása terén korábbi időpontra. A egyéb érdekelt 2022. január 12-ével – érdeklődésére – adott tájékoztatást arról, hogy a pozícióra mégsem keresnek új munkavállalót, így ezt megelőző időszakra a kárenyhítés terén mulasztás nem állapítható meg a terhére.

Az alperes fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételei

[26] A felperes érvelésével szemben álláspontja szerint az elsőfokú ítélet a felmondás körülményeit részletezi, és az azonnali hatályú felmondás jogszerűtlensége megállapítása mellett éppen azt rögzíti, hogy az valós elemeket tartalmaz. Így a logika szabályaival és az ítéletben korábban leírtakkal teljes ellentétben áll és megalapozatlan az megállapítás az, hogy az azonnali hatályú felmondás jogszerűtlen.

[27] A felmondási idő alatti felmentés kiadásával kapcsolatosan a felperes részéről soha nem érkezett kérés a munkáltató felé. Az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperest a felmondási idő teljes egészére felmentette volna a munkavégzés alól. Az a kitétel, hogy „töltse otthon a felmondási idejét” nem az Mt. szerinti munkavégzés alóli felmentést jelenti. Annak a felek viszonylatában nem lehet relevanciája, hogy egy másik munkavállaló munkáltatói jogkör gyakorlására való jogosultság nélkül milyen tartalmú SMS-t küldött a kollegáknak, az Mt. 20. § (1) bekezdése alapján a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat megtételére ugyanis nem volt jogosult ez a személy.

[28] Hangsúlyozta, hogy a felmondási idő alatt még a munkavégzés alóli felmentés esetén is a munkavállaló köteles a munkaszerződésben meghatározott feladatokat ellátni, a

munkaviszonyra vonatkozó szabályokat és általános magatartási követelményeket betartani. Az Mt. 54. §-a taxatíve felsorolja az utasítás teljesítésének megtagadására vonatkozó jogszerű lehetőségeket, de ezek egyike sem állott fenn a perbeli esetben. A munkáltató egyértelmű utasítást adott, amikor írásban kérte a felperest, hogy jelenjen meg a munkahelyén, amit a felperes nem teljesített.

[29] A BH2000. 566. számú eseti döntésre hivatkozva fenntartotta azt az álláspontját, hogy a felmondás következtében a felperes jogviszonya 2021. szeptember 26-án mindenképp megszűnt volna, így emiatt díjazásra nem jogosult. A felperes a felmondást átvette, az a kézbesítéssel hatályosult, felmondási ideje ez alapján megkezdődött. Az intézkedés jogszerűségét a felperes nem vitatta. Az elsőfokú ítélet sem rögzíti azt, hogy ne kellett volna a felperesnek külön keresetet előterjeszteni a jogellenesség megállapítása iránt.

[30] A kárenyhítési kötelezettség teljesítését az álláskereső járadék igénybevételén túl semmilyen bizonyítékkal igazolta a felperes, így azt sem, hogy a kormányhivatallal 2022. január 3-át megelőzően együttműködött volna. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ftt.) 54. § (9) bekezdésére és 58. § (5) bekezdésére utalva hangsúlyozta, hogy a törvény taxatíve felsorolja az álláskereső munkavállalónak az együttműködés keretében fennálló kötelezettségeit, amelyek egyike csak a jelentkezési kötelezettség. Az egyéb feltételeket a felperes nem igazolta és saját felróható magatartása miatt került törlésre az álláskereső nyilvántartásából. Továbbá a felperes azon kívül, hogy „egy második körös” interjúra behívták, semmivel nem támasztotta alá, hogy okkal bízott abban, hogy vele munkaviszonyt létesít a egyéb érdekeltl Utalt a Kúria Mfv.I.10.036/2019/7. számú döntésében kifejtett azon álláspontjára, miszerint a munkavállaló nem szegi meg kárenyhítési kötelezettségét, ha bizonyítottan aktívan állást keres, hirdetésekre válaszol, állásinterjúkon vesz részt. Ez a perbeli esetben nem történt meg sem 2022. január 12-ig, sőt, azt követően sem igazolta a felperes az említett kritériumok meglétét.

A felperes észrevételei

[31] Az elsőfokú bíróság ítélete a felmondás körülményeit azért részletezte, mert az azonnali hatályú felmondás indokai alapján azt kellett a perben vizsgálni, hogy munkavállalóként alappal gondolhatta-e úgy az alperes magatartása alapján, hogy a felmondási idő alatt sem számít a munkáltató a munkájára. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy okkal és joggal következtetett arra, hogy a felmondási idő teljes időtartamára mentesítést kapott a munkavégzés alól, ehhez képest valóban valótlannak kellett tekinteni az igazolatlan távollétre alapított azonnali hatályú felmondást. Mindezekből pedig az is okszerűen következik, hogy nem követett el kötelezettségszegést, amikor a munkahelyén nem jelent meg, ezért az alperes rosszhiszeműen hívta fel a távollét igazolására.

[32] Az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerinti perindítási határidő a munkaviszony megszüntetésének jogellenességére alapított igény esetén irányadó, így kereseti kérelmet a felmondással szemben benyújtani nem kellett, hiszen a későbbi azonnali hatályú felmondás miatt ahhoz már joghatás nem fűződött. Hangsúlyozta, hogy a kormányhivatal a 2022. január 3-át megelőző időszakra az együttműködési kötelezettség megszegését nem róta terhére, továbbá az álláskeresőben családi okok (kisfia betegsége) is hátráltatták, így 2022. január 12-ét megelőzően terhére a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása nem igazolt.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[33] A fellebbezés részben alapos.

[34] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 370. §-a és 371. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között vizsgálta felül. Nem érintette a fellebbezéssel nem támadott, a kereseti kérelem részbeni elutasítására vonatkozó ítéleti rendelkezéseket.

[35] A másodfokú bíróság a tényállást az alábbiakkal egészíti ki.

[36] Budapest Főváros Kormányhivatala IV. Kerületi Hivatala a 2021. szeptember 28-án kelt határozatszám1 számú határozatával a felperes álláskeresői kérelmére az álláskeresői járadékra való jogosultságát 2021. szeptember 28. napjától 90 napig terjedő időre állapította meg napi 3.327 forint összeggel és rendelte el annak folyósítását. Rögzítette, hogy az álláskeresői járadék megszűnésének napja – amennyiben korábban szüneteltetésre vagy megszüntetésre nem kerül sor – 2021. december 26-a. A kormányhivatal a határozatszám2 számú határozatával 2022. január 3. napjától az álláskeresői nyilvántartásából törölte a felperest.

[37] A felperes 2021. november 25-én állásinterjún vett részt a egyéb érdekelt1-nél, annak második fordulóját az interjúztató 2021. december 13. napján jelölte meg, ez utóbbi meghallgatás azonban elmaradt. A felperes 2022. január 11-én e-mailben küldött megkeresésére másnap a egyéb érdekelt1 azt a tájékoztatást adta, hogy az állásinterjút határozatlan ideig felfüggesztette.

[38] Az elsőfokú bíróság a fenti kiegészítés mellett a tényállást helyesen állapította meg, ugyanakkor az abból levont következtetéseivel a másodfokú bíróság a bizonyítékok eltérő értékelése miatt csak részben értett egyet.

[39] Az irányadó tényállás szerint az alperes 2021. augusztus 27-én felmondást közölt a felperessel, rögzítve a felmondási idő – 30 napos – időtartamát. Ennek ideje alatt, 2021. szeptember 15-én azonnali hatályú felmondással élt, ezzel az intézkedéssel ugyanezen nappal megszüntetve a felperes munkaviszonyát még a felmondási idő letelte előtt. Az azonnali hatályú felmondás egyoldalú címzett, indokolt írásbeli jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt a közlés időpontjában megszünteti. A kialakult bírói gyakorlat értelmében a munkáltató a felmondás (akár a munkáltató, akár a munkavállaló általi) közlését követően, a felmondási idő alatt – miután a munkavállaló munkaviszonya még nem szűnt meg – azonnali hatályú felmondással élhet. Ilyen esetben a munkaviszony az azt azonnali hatállyal megszüntető intézkedéssel szűnik meg, ennél fogva a felmondást tartalmazó jognyilatkozathoz már nem fűződik a munkaviszonyt megszüntető joghatás (BH2002.32., Kúria Mfv.III.10.015/2018/8.). Mindezek alapján helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes jogviszonyát az azonnali hatályú felmondás szüntette meg.

[40] A perben ugyanakkor annyiban vizsgálni kellett a munkáltatói felmondást, hogy a felmondási idő alatt tanúsított felperesi magatartásra hivatkozással szüntette meg az alperes a felperes munkaviszonyát.

[41] Az Mt. 68. § (1) bekezdése szerint a felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik, amely a felperes esetében 2021. augusztus 28-a volt.

[42] A felmondási idő az Mt. 69. §-a esetén főszabály szerint 30 nap és ez az időtartam volt irányadó a felperes jogviszonyára is, mivel a felek az Mt.-ben előírtaknál hosszabb felmondási időben nem állapodtak meg.

[43] Az Mt. 70. § (1) bekezdése szerint a munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni, és a (2) bekezdés szerint a munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell felmenteni.

[44] Az Mt. 70. §-a a felmondási idő alatti munkavégzés alóli mentesítés kapcsán kizárólag annak kötelező (minimális) időtartamát rögzíti, és a 85. § rendelkezéseiből következik az, hogy az ott leírtaktól a felek megállapodásukkal eltérhetnek. Így helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy a felmondási idő teljes tartamára is mentesíthető a munkavállaló a munkavégzés alól. Az elsőfokú bíróság azt is helyesen rögzítette, hogy az Mt. nem tartalmaz arra vonatkozó rendelkezést, hogy a felmondási idő alatt a munkavégzés alóli felmentés kapcsán a tájékoztatást hogyan kell megadni. A munkaviszonyt jellemző aláfölérendeltségi viszonyból következően a munkáltatót terheli az a kötelezettség, hogy felmondása esetén a felmondási idő alatti munkavégzési kötelezettségről és a munkavégzés alóli felmentésről az egyértelmű, kellően konkrét és pontos tájékoztatást megadja, nem csak a

felmondási idő kezdetéről és utolsó napjáról. Az esetleges bizonyítási nehézségek miatt célszerű rögzítenie a viták elkerülése érdekében írásban a felmentési időre vonatkozó rendelkezéseket a munkáltatónak. Ennek hiányában a bizonyítási eljárás eredményét értékelve tud a bíróság megalapozott következtetéseket levonni a munkavégzés alóli felmentés jogintézményének az adott esetben való alkalmazása kapcsán.

[45] A perbeli esetben az alperesi ügyvezető elismerte azt, hogy a felmondás körülményeiről a felperes helytállóan nyilatkozott a perben, így egyező volt a felek nyilatkozata arra nézve, a felperes a felmondás közlésének napján azt az utasítást kapta, hogy pakolja össze a személyes holmijait és menjen haza. Az ügyvezető maga is úgy nyilatkozott, hogy az alperesi cégnél az a gyakorlat, hogy a felmondási idő letöltésétől eltekintenek annak érdekében, hogy a munkavállalók munkát tudjanak keresni. Elismerte az ügyvezető azt, hogy szóban közölte a felperessel, töltsen otthon a felmondás idejét, amely nyilatkozattal a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint a munkavégzés alól a teljes időre mentesítést adott.

[46] A felmondást követően történt eseményekről tett felperesi nyilatkozatot, miszerint a felperes a munkaeszközeivel rögtön elszámolt és személyes holmijait elvitte, az alperes nem cáfolta, valamint azt sem, hogy a számítógépet is le kellett adni, arról az e-mailek törlésre, a személyes levelek pedig a saját e-mail címre átküldésre kerültek. A felmondás közlését követő első munkanapon, azaz 2021. augusztus 30-án hétfőn az alperes nevében eljáró munkavállaló tájékoztatta a kollégákat, hogy pénteken volt a felperes utolsó munkanapja az alperesnél, az üzenet kiküldését követően az alperes téves tájékoztatást nem jelzett a címzettek felé. A további ügymenetet és a munkakör átadását érintő információk közlését az Mt. nem köti a munkáltatói jogkört gyakorló személyéhez, ezért ennek a bizonyítéknak a figyelmen kívül hagyását az Mt. 20. § (1) bekezdésére hivatkozással az alperes megalapozatlanul kérte.

[47] Mindezen körülmények alapján a felperest a felmondás közlését követően további munkavégzési kötelezettség nem terhelte, és az említettek miatt munkavégzésre nem is kötelezhette az alperes. 2021. szeptember 14-én – ahogy arra az elsőfokú bíróság is helyesen rámutatott – kizárólag arra szólította fel a felperest, hogy igazolja a hiányzását. A levél nem tartalmazott olyan felszólítást, hogy a felperesnek a leltározással kapcsolatban bármiféle feladata lett volna és ennek elvégzésére utasította volna a munkáltató.

[48] Tévesen állította az alperes azt is, hogy konkrét megállapodás hiányában ráutaló magatartással is kifejezhető a munkavállaló részéről az Mt. 70. § (2) bekezdésében rögzített kötelező mértékű mentesítés kiadásának időpontjához szükséges nyilatkozat. Egyértelműnek kell lennie a munkáltató eljárásának akörben, hogy a munkavállaló nyilatkozatát beszeresse arra nézve, hogy a felmentési időt – legfeljebb két részletben – mikor kéri kiadni. Ettől függ ugyanis a felmondási idő felét érintő munkavégzésre való kötelezés is. Ilyen a perbeli esetben nem történt, így ennek elmaradása ráutaló magatartásként sem értelmezhető a felperes részéről akként, hogy a felmondási idő első felében nem kíván munkát végezni. A felperes szóban a felmondáskor egyértelmű tájékoztatást kapott a perbeli esetben, hogy a továbbiakban munkát nem kell végeznie, ennek módosítására vonatkozóan az alperes

semmiféle jognyilatkozatot nem tett. Így a felperes a munkaviszonya alatt a felmondási időben sem az Mt. 52. § (1) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettségét, sem a munkavégzésre vonatkozó kötelezettségét nem szegte meg, ahogy az alperes jogszerűen munkavégzésre a fentebb kifejtettek miatt nem is kötelezhette.

[49] Az azonnali hatályú felmondásra vonatkozó, az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában rögzített kritériumok a perbeli esetben nem teljesültek, tartalmilag ezek vizsgálatát a felmondás és az azt követő események értékelésével az elsőfokú bíróság elvégezte, indokolási kötelezettségét a fellebbezésben előadottakkal szemben nem szegte meg. A másodfokú bíróság a fentebb kifejtettek alapján teljeskörűen egyetértett azzal, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát.

[50] Figyelemmel arra, hogy a felmondási idő, azaz a munkaviszony fennállta alatt az alperes olyan intézkedést közölt, mellyel azonnali hatállyal megszüntette a felperes munkaviszonyát, a felmondás hatálytalanná vált. Ezért megalapozatlanul hivatkozott az alperes arra, hogy a munkaviszony esetleges jogellenes megszüntetése esetére a jogkövetkezményekért való helytállási kötelezettség kizárólag a felmondási idő végéig terhelne. A jogviszonyt a korábban részletezettek szerint az azonnali hatályú felmondás szüntette meg, amely jogellenesnek minősült, így az Mt. 82. §-a szerinti jogkövetkezmények alkalmazását kérhette a felperes. Mindezek okán a hatálytalan munkáltatói intézkedéssel, vagyis a felmondással szemben annak jogellenességéhez kapcsolódóan a felperesnek keresetet nem kellett indítania. Eltérő tényállás miatt az alperes által hivatkozott BH2000.566. számú eseti döntésben rögzítettek jelen perbeli esetben nem voltak alkalmazhatóak, hiszen a felperes nem határozott idejű munkaviszonyban állt az alperessel.

[51] Az összecszerűség kapcsán a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróságtól részben eltérő következtetésekre jutott.

[52] Az Mt. a munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi jogellenes megszüntetéséből eredő igényét főszabályként kártérítésként kezeli, ezért a jogellenesség jogkövetkezményeiről rendelkező 82. § mellett alkalmazni kell a törvénynek a munkáltatói kártérítési felelősség általános szabályait. Ezáltal vizsgálni kellett az Mt. 167. § (2) bekezdése alapján a munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettséget, amelynek keretében a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége elmulasztásának elmaradt jövedelmet csökkentő hatását a munkáltató köteles bizonyítani.

[53] A felperes nem vitatotta a munkaviszonya megszüntetését követően egy álláshelyre nyújtotta be pályázatát, ahol állásinterjún is részt vett 2021. november 25-én. Egyúttal álláskeresőként jelentkezett az illetékes hatóságnál, és álláskeresői járadékra való jogosultságát Budapest Főváros Kormányhivatala IV. Kerületi Hivatala 2021. szeptember 28. napjától 90 nap időtartamra állapította meg. A határozatból kitűnik, hogy az álláskeresői járadék megszűnésének napja 2021. december 26-a. Ezt követően a kormányhivatal 2022.

január 3. napjával törölte a felperest az álláskereső nyilvántartásából. Mindezekből következően a felperes az álláskereső járadékra csak 2021. december 26. napjáig volt jogosult, ez után ellátás folyósítása nélkül már csak az álláskereső nyilvántartásában szerepelt.

[54] A hatóság a felperest azért törölte a regisztrált álláskeresők közül, mert jelentkezési kötelezettségének sem személyesen, sem elektronikusan nem tett eleget és igazolási kérelmet sem terjesztett elő. Arra nem merült fel adat, hogy a felperes 2021. december 26-át megelőzően az álláskereső kapcsán az együttműködési kötelezettségét megszegte volna, illet az alperes az elsőfokú eljárásban nem bizonyított és a kormányhivatal megkeresését sem indítványozta. A másodfokú bíróság arra mutat rá, hogy az Flt. 54. § (9) bekezdés b) pontja az együttműködési kötelezettség részeként a hatóság által meghatározott időpontban, de legalább háromhavonta történő jelentkezési kötelezettséget ír elő az álláskereső részére. Ez utóbbi időpont a felperes esetében 2021. december 28-a lett volna. Az Flt. 54. § (14) bekezdés d) pontja értelmében, ha az álláskereső jelentkezési kötelezettségének személyesen vagy az e-ügyintézési tv.-ben foglaltak szerint nem tesz eleget, a kötelezettség elmulasztásának napjától törli a nyilvántartásból az álláskeresőt.

[55] A Kúria az Mfv.I.10.036/2019/7. számú határozatában rögzítette, hogy a munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség megítélésakor értékelni kell a munkavállaló az életkorát, egészségi állapotát, családi és lakóhelyi körülményeit. A kárenyhítési kötelezettség teljesítését az eset összes körülményei mérlegelésével lehet megítélni, az objektív kárfelelősséggel tartozó, de annak megtérítése alól mentesülni kívánó munkáltató által bizonyított tények alapulvételével. E körben a munkáltatónak meg kell jelölnie azokat a tényeket, körülményeket, hogy a munkavállaló reálisan milyen jövedelmet érhetett volna el. Az alperes a perben dátum nélküli álláshirdetéseket csatolt 2022. március 21-i és április 27-i keresés eredményeként annak alátámasztásául, hogy a felperesnek végzettsége, képzettsége alapján mindenképpen lehetősége lett volna elhelyezkedni. Ezzel azonban nem igazolta munkaviszony megszüntetését követően az álláskereső járadék folyósításának ideje alatti üres, konkrétan a felperes által betölthető álláshelyeket. Mindezek alapján a másodfokú bíróság azt a következtetést vonta le, hogy 2021. december 26. napjáig a kárenyhítési kötelezettségét a felperes teljesítette.

[56] Ezt követő időponttól azonban a felperes maga sem állította, hogy egyetlen álláshelyre is jelentkezett volna és megpróbált munkaviszonyt létesíteni. A felperes nem tett olyan előadást, hogy egyedüli pályázó volt a egyéb érdekelt1-nél meghirdetett álláshelyre és nem vitatottan az első meghallgatás után a döntést az adott munkáltató még nem hozta meg. Így a felperes abból a körülményből, hogy a egyéb érdekelt1-től az „első körös” meghallgatása után a második fordulóra is meghívást kapott, alappal nem következtethetett arra, hogy pályázata eredményes lesz és biztosan felvételt nyer. Illet az érintett kft sem állított az elsőfokú bíróság megkeresésére adott válaszában. Ezért nem értékelhető a kárenyhítési kötelezettség teljesítéseként 2021. december 26-át követően az, hogy az álláspályázat sikertelenségéről csak 2022. január 12-én kapott tájékoztatást a felperes. Ezeknek a körülményeknek az értékelésével az elsőfokú bíróságtól eltérően a másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes 2021. december 27. napjától kárenyhítési kötelezettségének bizonyítottan nem tett eleget, így elmaradt jövedelem címén igényelt kárát ettől az időponttól

az Mt. 167. § (2) bekezdése alapján nem kell megtéríteni. A felperes gyermeke betegségének kivizsgálását sem lehetett figyelembe venni a kárenyhítés kapcsán, mivel a felperes 2021. december 27-e és a fellebbezéssel nem támadott ítéleti rendelkezés szerint releváns 2022. január 12-i időpont közötti olyan jellegű vizsgálatokra vonatkozó igazolásokat nem csatolt, ami azt támasztaná alá, hogy ezek a körülmények akadályozták a felperest az álláskeresésben.

[57] A fentiek alapján az alperest az Mt. 82. § (1) bekezdése szerint terhelő kártérítési felelősség körében kizárólag a munkaviszony jogellenes megszüntetésétől 2021. december 26. napjáig tarthat igényt a felperes az Mt. 82. § (2) bekezdése szerinti jogkövetkezményként az elmaradt jövedelem címén járó kártérítési összegre, amit az alábbiak szerint határozott meg a másodfokú bíróság. A felek egyezően adták elő, hogy a felperes havi, járulékokkal csökkentett jövedelme 464.660 forint volt (napi 21.120 forint), ami 2021. szeptember 16-tól 2021. december 26-ig 3 hónap és 7 munkanappal számolva 1.541.826 forint, ebből megtérült jövedelem címén levonta a másodfokú bíróság a 269.460 forint álláskeresői járadékot, és mindez 1.272.366 forint marasztalási összeget eredményez.

[58] A fent kifejtettek érintették az egészségi szolgáltatási járulékkal kapcsolatos összecszerúséget is, amit a kereseti kérelemben megjelölt kezdő időpont (2021. október) figyelembevételével három hónapra vonatkozóan tartott megalapozottnak a másodfokú bíróság és az havi 7.710 forinttal számolva 23.130 forintot jelent. A marasztalás módosulása kihatott a késedelmi kamat fizetési kötelezettség kezdő időpontjára, azt az irányadó időszak alapján (2021. szeptember 16-2021. december 26.) középarányos időtől határozta meg a másodfokú bíróság. Ugyanakkor az ítéltábla a Ptk. 6:48. § (1) bekezdésének megfelelően pontosította a késedelmi kamat mértékére vonatkozó rendelkezést is.

[59] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, egyebekben nem érintette.

[60] Az elsőfokú bíróság döntésének megváltoztatásával módosult a felek pernyertességének, pervesztességének aránya is. A Pp. 21. § (1) bekezdése alapján számított 3.246.210 forint elsőfokú pertárgyérték alapján az alperes 60%-ban lett pernyertes és 40%-ban pervesztes. Erre figyelemmel a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján a pernyertesség-pervesztesség arányában a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése szerinti mértékben, a különbözet összegében határozott a másodfokú bíróság az elsőfokú eljárásban felmerült perköltség viseléséről, megváltoztatva e körben is az elsőfokú ítéletet.

[61] Ugyancsak a pervesztes rész (1.295.496 forint) vonatkozásában köteles az alperes az elsőfokú eljárási illeték viselésére a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján, míg a felperes terhére eső – pervesztessége (1.950.714 forint) alapján kiszámított – illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad. Az illetékre vonatkozó rendelkezés az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdésén, 42.§ (1) bekezdésén és 78.§ (4) bekezdésén alapul, figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági

eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3.§ (2a) bekezdésére.

[62] Tájékoztatja a másodfokú bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetni. Közleményként fel kell tüntetni a Fővárosi Ítéltábla megnevezését, a Fővárosi Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát. Amennyiben az alperes az illetéket annak esedékességekor nem fizeti meg, az adózás rendjéről szóló törvény rendelkezései szerint késedelmi pótlékot kell fizetnie.

Záró rendelkezések

[63] A fellebbezéssel érintett követelés összegében $(1.525.819 + 30.840 = 1.556.659)$ forint) alakult a pertárgyérték a másodfokú eljárásban. Az alperes a fellebbezési eljárásban túlnyomórészt pervesztes lett (1.295.496 forint), így a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján a pernyertesség-pervesztesség arányában köteles a felperes másodfokú perköltségének viselésére. Annak mértékét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján határozta meg az ítéltábla, levonásba helyezve a felperesi pervesztes részre (261.163 forint) eső perköltség összegét is.

[64] Az alperes a fellebbezés benyújtásával 124.533 forint fellebbezési eljárási illetéket lerótt, ugyanakkor a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján a pervesztes rész után az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint számított 103.640 forint fellebbezési eljárási illeték viselésére köteles, a különbözetet az Itv. 80. § (1) bekezdés g) pontja alapján az illetékes adóhatóságtól igényelheti vissza. A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a felperesi pervesztes részre eső illeték az állam terhén marad a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján.

[65] A másodfokú bíróság a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2023. február 7.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró