



**Szegedi Ítéltábla**

**Az ügy száma:**

Mf.II.40.069/2021/4.

**A felperes:**

(felperes neve) ((lakcím).)

**A felperes meghatalmazott képviselője:**

(személy neve) ((lakcím).)

**Az alperes:**

(cég neve) ((cég címe).)

**Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:**

Dr. Balázs Mihály ügyvéd (cím.)

**A per tárgya:**

Azonnali hatályú felmondás jogellenességének következménye

**Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:**

Kecskeméti Törvényszék 4.M.70.177/2021/3.

**A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés száma:**

Alperes 4.M.70.177/2021/5.

**Í T É L E T**

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy az adóhatóság külön felhívására fizessen meg a Magyar Államnak 281 520 (kettőszáznyolcvanegyezer-ötszázhusz) Ft feljegyzett fellebbezési eljárási illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

**Indokolás**

**A tényállás**

[1] A felperes 1997-ben létesített munkaviszonyt az alperessel klímaszerelő munkakörben.

[2] A felperes 2020-ben egy baleset miatt 5 hétig, majd 1-2 hét munkában töltött idő után köszvénybetegsége miatt november 17-éig táppénzen volt.

[3] A táppénzes iratok leadásakor az alperes ügyvezetőjével a munkaviszony megszüntetéséről egyeztettek, mert a felperes a korábbi munkáját nem tudta ellátni. Megállapodtak abban, hogy a felperes 2020. november 20-ától 2021. január 4-éig igénybe veszi a még ki nem adott 29 nap szabadságát, annak lejártát követően a munkáltató felmondással megszünteti a munkaviszonyát és a felmondási időre a munkavégzés alól felmentésre kerül.

[4] A felperes 2021. január 4-én a munkahelyén nem jelent meg. A munkáltató január 6-án vagy 7-én telefonon kereste az Ukrajnában tartózkodó felperest sikertelenül. Nem sokkal később házastársa telefonon felvette a kapcsolatot a munkáltatóval.

[5] A felperes 2021. január 11-én tért haza Magyarországra, ekkor felkereste a munkáltatót és tájékoztatta, hogy 10 napra karanténba kell vonulnia. Az alperes a 2021. január 14. napján kelt intézkedésével a felperes a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette. A felmondás indokaként rögzítette, a felperes a munkaviszonyból származó kötelezettségét súlyosan megszegte azzal, hogy 2021. január 5., 6., 7., 8. és 11. napján a munkahelyén munkavégzés céljából nem jelent meg, távolmaradását nem mentette ki, azt nem igazolta.

### **A kereset és az ellenkérelem**

[6] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a felmondás jogellenességére alapítottan 2 346 000 Ft összegű, 6 havi végkielégítésnek megfelelő összeg, valamint 1 173 000 Ft 3 havi bruttó távolléti díjnak megfelelő mértékű felmondási időre járó átalánykártérítés megfizetésére.

[7] Előadta, az elmúlt 25 évben minden évben rokonainál Ukrajnában töltötte a karácsonyt és csak január közepén tért vissza Magyarországra. Erről a munkáltatója tudomással bírt. Elismerte, hogy 2021. január elején az alperes törvényes képviselője kereste telefonon, de a roaming-szolgáltatás nem volt bekapcsolva, ezért beszélni nem tudtak. A házastársát értesítette messenger üzenetben, aki ezt követően felhívta az alperest. A határ előtt az ukrán oldalon autója lerobbant és csak a javítást követően tudott hazaindulni. Magyarországra január 11-én érkezett haza, majd ezt követően 10 napra karanténba kellett vonulnia. Állította, az alperessel megállapodott abban, hogy az alperes megszünteti a munkaviszonyát, a felmondási időre mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, emiatt szabadságának leteltét követően már nem kellett munkát végeznie. A munkáltató a munkaviszonyt azért szüntette meg azonnali hatállyal, hogy a felmentési időre járó munkabérét, illetve végkielégítését ne kelljen kifizetnie.

[8] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Állította, hogy a szabadság leteltét követően a felperesnek a munkahelyén munkaképes állapotban meg kellett volna jelennie munkavégzés céljából, e kötelezettségét azonban nem teljesítette. Utalt arra, a felperes a kormányzati járványvédelmi tanácsok figyelmen kívül hagyásával utazott Ukrajnába, és hazatértét követően 10 napos karantén kötelezettsége volt. A kereset összezszerűségét nem vitatta.

### **Az elsőfokú bíróság ítélete**

[9] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 2 346 000 Ft-ot végkielégítés és 1 173 000 Ft-ot átalánykártérítés címén, továbbá a Magyar Államnak 211 000 Ft le nem rótt eljárási illetéket.

[10] Határozatának indokolása szerint a felek egyező előadást tettek arra, hogy a munkáltató tudott arról, hogy a felperes munkaviszonya alatt a pravoszláv karácsonyt is Ukrajnában tölti családjával, szabadságát ehhez igazítva vette ki, és általában január közepén állt munkába. Egyezően adták elő azt is, hogy a felperes megromlott egészségi állapota miatt állapodtak meg abban, hogy a felperes 2020. november 23-ától szabadságra megy január 4-ig, továbbá megállapodtak abban is, hogy a szabadság leteltét követően az alperes felmondással megszünteti a felperes munkaviszonyát és mentesíti a felmondási időre a munkavégzési kötelezettség alól.

[11] Rámutatott, valós tény, hogy a felperes 2021. január 4-én, 5-én, 6-án, 7-én, 8-án és 11-én munkavégzés céljából nem jelent meg a munkahelyén. A felek egyező előadása szerinti megállapodásra figyelemmel a felperes joggal bízott abban, hogy a szabadság lejártát követően a felmondási idő elkezdődik, a felmondási idő alatt a munkavégzés alól mentesítésre kerül. Utalt arra, a munkáltató 2021. január 11-ét követően sem kért a felperestől igazolást vagy magyarázatot arra, hogy miért nem jelent meg a munkahelyén munkavégzés céljából, és arról sem tájékoztatta, hogy a felmondási idő még nem kezdődött meg. Ilyen körülmények között arra a felperes részéről nem történt a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségének szándékos vagy súlyos gondatlan jelentős mértékű megszegése, mert alappal gondolhatta, hogy a novemberi megállapodás alapján, valamint a hatóság által előírt karanténkötelezettségre tekintettel a munkahelyén nem kell megjelennie. Ezért a felmondás nem okszerű. Utalt arra, azt, hogy a felperes nem igazolta, az autója valóban lerobbant, nem lehet a felmondás körében súlyosító körülményként értékelni, mert az alperes csak a 2021. január 14-i intézkedése meghozatalát követően szerzett arról tudomást.

[12] A felmondás jogellenességére figyelemmel az Mt. 82. § (1), (3) és (4) bekezdése alapján az összecszerűségében nem vitatott keresetnek helyt adott.

### **A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem**

[13] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását, valamint a felperes első- és másodfokú perköltségében való marasztalását kérte.

[14] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság tévesen értékelte a felperes és a közte között szóban elhangzottakat, valamint a felperes perbeli előadását is. Kétségtelen tény, hogy azokban az években, amikor a felperes január közepén állt munkába, akkor a szabadságának a kivételét is ehhez igazította, 2021-ben azonban január 3-áig volt szabadságon, első munkanapja január 4-e volt. Abból a célból kereste a felperest telefonon, hogy a munkát miért nem vette fel január 4-én. Ennek indokát azonban a házastársa sem adta, amikor felhívta az alperesi munkáltatót. Nem hivatkozott arra, hogy akadályoztatva volt, és az állított korábbi megállapodásra, és karantén kötelezettségére sem. Azzal, hogy a törvényes képviselő telefonon kereste a felperest, eleget tett a jóhiszeműség és tisztesség követelményének, valamint együttműködési kötelezettségének. Nem felel meg a valóságnak az elsőfokú ítélet megállapítása, hogy novemberben megállapodtak abban, hogy a szabadság leteltét követően a felperes felmondási idejét kezdi meg, amely alatt a munkavégzési kötelezettség alól mentesül. A telefonbeszélgetés során valóban elhangzott, hogy a munkaviszony felmondással fog megszüntetésre kerülni, ez azonban nem tekinthető megállapodásnak, mert annak sem a

kezdő időpontja, sem időtartama, sem a munkavégzés alóli felmentés ténye, sem a felmondás közlésének időpontja nem került megállapításra. A munkáltatói jognyilatkozat csak akkor hatályos, ha azt a jognyilatkozatot adó fél írásban közli a másik féllel, és azt a másik fél átveszi. A törvényi előírásoknak megfelelő felmondással a munkaviszony nem került megszüntetésre. Az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben a felperes részéről a súlyos gondatlanság a munkavégzés helyén való megjelenési kötelezettség elmulasztása miatt megállapítható. A felperesnek nem volt kellő alapja arra, hogy azt gondolja, január 4-én nem kell megjelennie a munkahelyén. Ezt igazolja az is, hogy a felperes házastársa és a munkáltató közötti telefonbeszélgetés során nem volt erről szó.

[15] Utalt arra, a felperes által titokban készített hangfelvétel tartalmából sem lehet az elsőfokú ítélet által megállapított megállapodás létrejöttére következtetni. Kiemelte, a felperes gépjárművének meghibásodására csak január 21-én hivatkozott, akadályozásáról bizonyítékot nem terjesztett elő, erre csak január 21-én hivatkozott.

[16] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Állította, hogy a hangfelvétel bizonyítja az általa előadottakat, az alperesnek lehetősége lett volna azt a tárgyaláson meghallgatni, az elől azonban elzárkózott.

#### **Az ítéltábla döntése és annak indokai**

[17] A fellebbezés alaptalan.

[18] Az elsőfokú bíróság a tényállást a bizonyítékok Pp. 279. § (1) bekezdése szerinti mérlegelésével állapította meg, az ítéltábla döntésével és annak kifejtett indokaival is egyetért.

[19] A fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[20] Annyiban helytálló az alperes érvelése, hogy a perbeli jogvita elbírálása szempontjából közömbös a korábbi évek szabadság kiadásának a rendje. A jogvita elbírálása során a bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy az alperes Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára alapítottnak jogszerűen szüntette-e meg a felperes munkaviszonyát azonnali hatállyal, amiatt, hogy 2021. január 4-én és azt követő munkanapokon távolmaradt a munkahelyéről és ehhez képest a munkáltatói felmondás indokolása megfelelt-e az Mt. 64. § (2) bekezdése által támasztott, a világosság, valóságosság és okszerűség követelményének.

[21] Tény, hogy a felperes szabadságának leteltét követően a munkahelyén nem jelent meg. Az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni. Ennek menthető ok hiányában való elmulasztása megalapozza a munkaviszony azonnali hatályú felmondását. A felperesi mulasztás megítélése szempontjából azonban nem hagyható figyelmen kívül az a tény, hogy megelőzőleg a felek a munkaviszony megszüntetéséről egyeztetést folytattak. Az ott elhangzottakra a felek lényegében egyező előadást tettek, ezért nincs jelentősége a felperes házastársa és az alperes törvényes képviselője közötti telefonbeszélgetés tartalmának, továbbá annak sem, hogy a felperes hozzájárulás nélkül készített hangfelvételt, ezáltal bizonyíték a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. tv. (a továbbiakban: Pp.) 269. § (1) bekezdés b) pontja alapján jogsértő bizonyítási eszköznek minősül. Az elsőfokú ítéletből kitűnően azt a bíróság nem is vette figyelembe tényállás megállapításakor. Az alperes törvényes képviselőjének perben tett nyilatkozata alátámasztja a felperesnek a munkaviszony megszüntetésének körülményeire vonatkozó megbeszélés tartalmával kapcsolatos előadását. Ebből kitűnően a szabadságának leteltét követően a felperesnek munkát végeznie már nem kellett, megjelenési kötelezettsége a munkahelyén formális jellegű volt, a felmondást kellett volna átvennie (4.M.70.086/2021/28. számú jegyzőkönyv 8. oldal utolsó előtti bekezdés).

Erre tekintettel az azonnali hatályú felmondásnak a munkavégzési kötelezettség megszegésére vonatkozó indoka valótlan, másrészt – ahogyan azt az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen megállapította – okszerűtlen is, hiszen a felek előzetes egyeztetésére tekintettel a munkahelytől való távolmaradás okszerűen nem vonhatta maga után a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését, függetlenül attól, hogy a felperes a távolmaradását kimentette-e.

[22] A fellebbezés kapcsán utal az ítéltábla arra, a felek közötti megbeszélésen a munkáltató nem tett joghatás kiváltására alkalmas jognyilatkozatot, az ott elhangzottak nem értékelhetők munkáltatói felmondásnak. Ilyen megállapítást az elsőfokú bíróság sem tett, ezért az alakiság miatti érvénytelenséggel és a hatályosulás hiányával kapcsolatos fellebbezési érvelés jelentőséggel nem bír.

[23] A kifejtettekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[24] Az eredménytelenül fellebbező alperest kötelezte a Pp. 102. § (2) bekezdése alapján a tárgyi költségfeljegyzési jog folytán le nem rótt fellebbezési eljárási illeték megfizetésére.

[25] A felperes a másodfokú eljárásban perköltséget nem számított fel, ezért arról az ítéltáblának rendelkeznie nem kellett.

[26] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.  
Szeged, 2022. május 12.

Dr. Béri András sk.

Zanócné dr. Ocskó Erzsébet sk.

Dr. Lengyel Nóra sk.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró