



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.215/2021/8.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Török Ügyvédi Iroda (Felperesi képviselő címe; eljáró ügyvéd: dr. Török Éva) által képviselt **Felperes1** (felperes címe.) **felperesnek**, a Dr. Halász Miklós Ügyvédi Iroda (alperesi képviselő címe.; eljáró ügyvéd: dr. Halász Miklós) által képviselt **Alperes1** (Cím4) **alperes** ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.234/2020/50. számú ítélete ellen, az alperes 51. sorszámú fellebbezése folytán, meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 200.000 (kétszázezer) forint másodfokú perköltséget, valamint az államnak – külön felhívásra – 107.446 (százhetezer-négyszáznegyvenhat) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2013. január 21-én létesített munkaviszonyt az alperessel, kezdetben operátor, majd 2016. április 1-től határozatlan munkaviszony keretében termelési csoportvezető munkakörben dolgozott.

[2] A felek között létrejött munkaszerződés 2.15. pontja szerint minden munkavállaló köteles váratlan esemény esetén annak tényéről és betegség esetén állapotáról a munkáltatót a munkaidő kezdete előtt értesíteni (műszakos munkavállaló az SSV-t, illetve, ha ő nem érhető el, akkor a területi asszisztenseket telefonon; nem műszakos munkavállaló a közvetlen felettesét), továbbá az ismételt munkába állás várható időpontjáról is folyamatosan tájékoztatást adni.

[3] A 2.15. pont második bekezdése szerint betegség vagy más igazolt távolléti ok fennállása esetén, annak tartama alatt minden munkavállaló köteles a távollétét igazoló iratokat azok kézhezvételét követően haladéktalanul eljuttatni munkáltató részére.

[4] A 2.15. pont harmadik bekezdése értelmében a tájékoztatás, illetve a távollét igazolásának elmulasztása esetén a munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkáltató ezt a mulasztást úgy tekinti, hogy munkavállaló a jogviszonyát jogellenesen szüntette meg és ennek megfelelő jogi lépéseket megteszi. Ezzel azonosnak minősül az is, ha munkavállaló az igazoló iratokat határidőben, de legkésőbb a távollét kezdő napját követő 15 napon belül nem küldi meg munkáltató részére (ún. csellengő procedúra).

[5] A felperes 2019. június 27-étől keresőképtelen állományba került, mely időszak alatt asztma megbetegedést diagnosztizáltak nála. A felperes 2019. november 11-én – annak érdekében, hogy egy soron kívüli üzemorvosi vizsgálaton tudjon részt venni – kérte a háziorvosát, hogy nyilvánítsa keresőképessé.

[6] A felperes 2019. november 11-én megjelent a munkahelyén üzemorvosi vizsgálaton, ahol alkalmas minősítést kapott azzal a korlátozással, hogy poros, szennyezett helyen nem dolgozhat. A felperes az üzemorvosi vizsgálat eredményével átment a HR osztályra, ahonnan tanú5 hazaküldte azzal, hogy amint megfelelő pozíciót tud számára felajánlani, keresni fogja.

[7] tanú5 még aznap közölte a felperessel, hogy a hely területen kívánják foglalkoztatni. Ekkor felperes tájékoztatta őt, hogy asztmával nem kíván a hely területen dolgozni. tanú5 azt javasolta a felperesnek, hogy keresse fel ismét az üzemorvost abból a célból, hogy az asztma megbetegedést ráírják az alkalmassági véleményre.

[8] A felperes 2019. november 13-án egy második üzemorvosi vizsgálaton vett részt, ahol az üzemorvos tájékoztatta őt, hogy a konkrét betegség feltüntetésére az alkalmassági véleményen nincs lehetőség és ugyanolyan tartalmú véleményt állított ki, mint első alkalommal. Figyelemmel arra, hogy a felperes jelezte, hogy a hely területre nem kívánt visszamenni dolgozni, ezért a vizsgálatra behívták tanú6 EHS munkatársat. A megbeszélésen, amelyen részt vett az üzemorvos, tanú6 és a felperes is arra jutottak, hogy a felperesnek kezdeményezni kell a másodfokú üzemorvosi vizsgálatot.

[9] Ezt követően tanú6 és tanú5 a HR osztályon megbeszélték, hogy amennyiben a felperes nem kívánja felvenni a munkát a hely területen, akkor szükséges a távollétének igazolása, tekintettel arra, hogy az üzemorvosi vélemény alapján alkalmas minősítést kapott. A felperes részére az üzemorvos kiállította a másodfokú eljárás kérelmező lapját.

[10] A felperes 2019. november 13-tól ismét keresőképtelen állományba került. Ezt követően már nem jelent meg a munkahelyén és a keresőképtelenség tényét nem jelezte a munkáltató felé.

[11] Az alperes az általa kialakított ún. csellengő procedúrát követve – mivel 2019. november 14-ét követő 15 napon belül a felperes nem csatolt táppénzes igazolást – úgy tekintette, hogy a felperes ráutaló magatartással megszüntette a munkaviszonyát. Az alperes a 2019. december 2-i keltezésű fizetési felszólításával felhívta a felperest, hogy figyelemmel arra, hogy a munkaviszonyát ráutaló magatartással megszüntette, fizessen meg felmondási időre járó távolléti díj címén 231.652 forintot.

[12] A felperes 2019. december 6-én e-mailben, december 7-én pedig levélben tájékoztatta az alperest arról, hogy tanú5, az üzemorvossal és az asszisztensével, valamint az EHS munkatárssal történt megbeszélés alapján jelenleg táppénzen van, úgy gondolta, hogy erről több személyt nem kell értesítenie, illetve a kommunikáció tovább áramlik és kérte a fizetési felszólítás visszavonását, továbbá csatolta a keresőképtelenség tényéről szóló orvosi igazolását.

[13] A felperes 2019. december 10-én másodfokú üzemorvosi vizsgálaton vett részt, ahol a munkavégzésre alkalmatlannak nyilvánították.

[14] Az alperes a 2019. december 17-én kelt levelében tájékoztatta a felperest, hogy a december 2-ai levélben foglaltakon nem áll módjában változtatni.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme, viszontkeresete

[15] A felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 82.§ (4) bekezdése alapján 682.920 forint 45 nap felmondási időre járó távolléti díj, illetve az Mt. 82.§ (3) bekezdés a) pontja alapján 660.156 forint kéthavi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés, ezen összegek után kamat és perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[16] Előadta, hogy nem kívánta a jogviszonyát megszüntetni, erre vonatkozóan ráutaló magatartást sem tanúsított. Az együttműködési kötelezettségének eleget tett, amikor az orvosi papírokkal felkereste az üzemorvost és a HR osztályt. Hivatkozott arra, hogy a munkaszerződés 2.15. pont harmadik bekezdése jogszabályba ütköző semmis kikötés, mivel az Mt. 64. §-ában foglalt munkaviszony megszüntetési módok felsorolása taxatív, a megszüntetési jogcímeket sem bővíteni, sem szűkíteni nem lehet. A munkaviszony közös megegyezéssel, felmondással és azonnali hatályú felmondással szüntethető meg.

[17] Előadta, hogy az alperes szándékosan, tévesen értékelte távollétét a munkaviszony ráutaló magatartással történő megszüntetésnek, hiszen bizonyíthatóan tudott arról, hogy felperes táppénzen volt, figyelemmel arra, hogy tanú5 és tanú6 tanácsolta azt, hogy menjen vissza keresőképtelen állományba a másodfokú vizsgálat eredményéig. A felperes álláspontja szerint az alperes jogellenesen szüntette meg a jogviszonyát, így köteles a jogkövetkezmények viselésére.

[18] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Előadta, hogy tanú5 és tanú6 nem küldték keresőképtelen státuszba a felperest, hanem arról tájékoztatták, hogy a munkavégzési kötelezettsége továbbra is fennáll, mivel alkalmas volt a munkavégzésre.

[19] A felperes a munkahelyéről huzamosabb ideig távolmaradt, ennek okáról a munkáltatót nem értesítette és a keresőképtelen állományba vételéről sem volt az alperesnek tudomása. A felperes csak az alperes munkaviszony megszüntetésének tudomásul vételéről szóló, 2019. december 2-ai levelét követően tájékoztatta az alperest a keresőképtelenségéről és küldte meg a táppénzes papírokat. Az alperes előadta, hogy a joggyakorlat kialakította az ún. ráutaló magatartással történő munkaviszony megszüntetést, például amikor a munkavállaló felhagy a munkavégzéssel, akkor a munkáltató úgy értékeli, hogy a munkavállaló megszüntette a munkaviszonyát. Figyelemmel arra, hogy a felperes 2019. november 13-át követően nem jelent meg a munkahelyén, a keresőképtelenség tényéről munkáltatóját nem értesítette, megszegte a munkaszerződésben foglalt kötelezettségét, ezért az alperes megalapozottan tekintette úgy, hogy a munkaviszonyát jogellenesen megszüntette.

[20] Az alperes a viszontkeresetében 231.652 forint távolléti díj, ezen összeg után kamat, illetve perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[21] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.343.076 forint távolléti díjat, ezen összeg után kamatot, valamint perköltséget, az alperes viszontkeresetét elutasította.

[22] Az elsőfokú ítélet indokolása szerint a perben meghallgatott tanú⁵, tanú⁶ és tanú⁴ üzemorvos vallomása nem támasztotta alá a felperes azon hivatkozását, miszerint konszenzus alakult volna ki a tekintetben, hogy a felperesnek vissza kell mennie táppénzre, illetve ilyen jellegű tanácsot adtak volna a felperes részére. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes miután 2019. november 13-át követően keresőképtelen lett, senkit nem értesített és igazolást sem küldött 2019. december 6-a előtt.

[23] Az elsőfokú bíróság ugyanakkor megállapította azt, hogy a felperes elfogadható indokkal nem jelent meg a munkahelyén, figyelemmel arra, hogy keresőképtelen volt. Az alperes HR osztálya azzal tisztában volt azzal, hogy a felperes nem értett egyet az elsőfokú üzemorvosi alkalmassági véleménnyel, illetve azzal is, hogy szándékában állt megindítani a másodfokú felülvizsgálatot. A felperes tekintetében nem arról volt szó, hogy a munkavégzésével elfogadható indok nélkül felhagyott volna, hanem arról, hogy nem értett egyet az alperes által meghatározott munkavégzési hellyel, de nem zárkózott el a munkavégzéstől. A felperes továbbá nem vált a munkáltató számára elérhetetlenné, ugyanakkor a munkáltató részéről őt senki, semmilyen módon nem kereste, így a felperes magatartása nem értékelhető a munkaviszony megszüntetésére irányuló ráutaló magatartásként.

[24] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a munkaszerződés 2.15. pontjának harmadik bekezdésében foglalt rendelkezés, mely szerint a tájékoztatás és a távollét igazolásának elmulasztása esetén a munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkáltató ezt a mulasztást úgy tekinti, hogy a munkavállaló a jogviszonyát – ráutaló magatartással – jogellenesen szüntette meg az Mt. 64.§ (1) bekezdésébe, illetve a 85.§ (1) bekezdés b) pontjába ütköző megállapodás, ezért semmis.

[25] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes szándéka semmiképp nem irányult a munkaviszonya megszüntetésére, az alperes pedig írásba foglalt felmondás vagy azonnali hatályú felmondás közlése nélkül szüntette meg a felperes munkaviszonyát, amely az Mt. 22.§ (3) bekezdése alapján jogellenes volt.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[26] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, a felperes keresetének elutasítását és marasztalását kérte a viszontkeresete szerint. Az alperes első-, és másodfokú perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[27] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság álláspontja téves, miszerint a munkaszerződés 2.15. pontjának harmadik bekezdésében foglalt rendelkezése semmis. Hivatkozott arra, hogy a joggyakorlat kialakította és jogszerűnek tekinti a ráutaló magatartással történő munkaviszony megszüntetést. E körben a 787/2002. munkaügyi elvi határozat rögzíti, miszerint a munkavállaló munkaviszonyt megszüntető akarat nyilatkozatának minősül, ha a munkáltató értesítése nélkül, a munkahelyéről elfogadható indok nélkül huzamosabb ideig van távol. A munkaszerződés tulajdonképpen a kialakult, és a bíróság által jogszerűnek minősített joggyakorlatot rögzíti, így az semmiképpen nem ütközhet jogszabályba, nem lehet semmis.

[28] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes 2019. november 13-át követően nem jelent meg a munkahelyén, a munkáját nem végezte, a keresőképtelenség tényéről, betegségéről senkit nem értesített, igazolást nem küldött. Nem volt bizonyított, hogy a munkáltatónak tudomása volt arról, hogy a felperes ismét keresőképtelen állományba került. Az alperes álláspontja szerint a bizonyítási eljárás alapján az is megállapítható volt, hogy a felperes mindenkinek azt hangsúlyozta, hogy nem kíván többet visszajönni dolgozni a munkaterületre. Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a felperes nem zárkózott el a más területen történő munkavégzéstől. Előadta, hogy az alperes munkavállalói felhívták a felperes figyelmét, hogy amennyiben nem jön be dolgozni, akkor a távollétét igazolnia kell.

[29] Álláspontjának alátámasztásul hivatkozott arra, hogy az igazolatlan távollétek kezelésére hozták létre az ún. „csellengő program”-ot, amelynek célja volt az, hogy az igazolatlan távollét esetén a munkáltatónak nem kötelezettsége annak utánajárni, hogy az adott munkavállaló miért nem dolgozik. A fentiek alapján az alperes megalapozottan következtethetett a munkaviszony megszüntetésére.

[30] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, annak helyes indokolása alapján, és kérte az alperes kötelezését perköltség megfizetésére.

[31] Hivatkozott arra, hogy a munkaszerződést csak írásban lehet megszüntetni, az Mt. nem tartalmaz arra vonatkozó jogszabályi lehetőséget, miszerint ráutaló magatartással megszüntethető lenne a munkaviszony. Ennek következtében a ráutaló magatartás írásbeli formának semmiképpen sem tekinthető.

[32] Előadta, hogy az ún. csellengő procedura bevezetésével az alperes éppen azt foglalta írásba, hogy bármilyen igazolatlan távollét esetén, az eset egyéb körülményeitől teljesen függetlenül automatikusan a munkavállaló által jogellenesen megszűnik a jogviszony. Ez a joggyakorlat pedig mindenképpen ellentétes az Mt. irányadó rendelkezésével.

[33] A felperes előadta, hogy a keresőképtelenségéről a HR osztálynak tudomása volt, két alkalommal is megjelent az üzemorvosnál. Mind tanú5, mint tanú6 EHS munkatárs beszámoltak arról, hogy kezdeményezni kívánta a másodfokú üzemorvosi vizsgálatot.

[34] Álláspontja szerint önmagában az a tény, hogy a táppénzre történt ismételt felvételéről az igazolást a munkaszerződésben meghatározott 15 napon belül nem juttatta el az alpereshez, nem alapozta meg az alperes által hivatkozott ráutaló magatartást, figyelemmel arra, hogy nem kívánta a jogviszonyt megszüntetni.

[35] A lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapítható volt, hogy a csellengő procedúra lehetőséget ad az alperesnek arra, hogy távolléti díj megfizetésére kötelezze azon munkavállalóit, akinek a munkaviszonya megszűnését megállapítja. Ennek következtében az alperes megkerüli a munkaviszony azonnali hatályú felmondására megnyíló jogát, mivel ebben az esetben távolléti díjra nem tarthatna igényt.

[36] A felperes hivatkozott tanú2 tanú vallomására, aki előadta, hogy tudomása volt a felperes keresőképtelenségéről. tanú6 tanú úgy nyilatkozott, hogy a felperes bár a helybe nem kívánt visszamenni dolgozni, de más helyre igen.

[37] A felperes álláspontja szerint a fentiekből megállapítható, hogy az alperesnek egyértelműen tudomása volt a távolléte valós okáról – keresőképtelenség – valamint arról is, hogy nem áll fenn a munkavégzési kötelezettsége.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[38] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[39] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helytállóan állapította meg. A másodfokú bíróság az érdemi döntésével is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[40] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősül a 371.§ (1) bekezdés a) d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[41] A másodfokú bíróság a fellebbezése kapcsán az alábbiakra mutat rá:

[42] Az Mt. 64.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel;
- b) felmondással;
- c) azonnali hatályú felmondással.

A (2) bekezdés szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie.

[43] A 85.§ (1) bekezdés b) pontja szerint a felek megállapodása vagy a kollektív szerződés a 64.§-ban foglaltaktól nem térhet el.

[44] Az Mt. 22.§ (1) bekezdése szerint a jognyilatkozatot – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni.

[45] Az Mt. 22.§ (4) bekezdése szerint az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen. Az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratával teljességbe ment.

[46] Az Mt. 27.§ (1) bekezdése szerint semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre, vagy nyilvánvalóan a jó erkölcsbe ütközik.

[47] Az Mt. 29.§ (5) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntetésre irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a 82. §, 84. §-ban foglalt rendelkezéseket megfelelően alkalmazni.

[48] A másodfokú bíróság álláspontja szerint téves az alperes azon hivatkozása, miszerint a szerződés tulajdonképpen a kialakult és a bíróság által jogszerűnek minősített joggyakorlatot rögzíti, így az semmiképpen nem ütközhet jogszabályba, nem lehet semmis.

Ebben a körben a másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy az Mt. 64.§-ától a jogszabály nem enged eltérést, az kógens rendelkezés, ennek következtében a szerződés hivatkozott pontja a jogszabály ezen rendelkezésébe ütközik, így az semmis.

[49] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az irányadó joggyakorlat alapján egyértelműen megállapítható, hogy minden jogviszony esetében vizsgálni kell az egyedi körülményeket a ráutaló magatartás megítélése kapcsán. Ennek következtében általánosságban nem lehet megállapítani azt, hogy amennyiben a munkavállaló nem jelenik meg a munkahelyén, az igazolatlan távollétnek minősül, ezért ráutaló magatartással megszüntette a munkaviszonyt.

[50] A munkajogi igény érvényesítésének egyes kérdéseiről szóló 4/2013. (IX.23.) KMK vélemény 7.) pontja szerint a munkavállaló magatartása akkor minősül a munkaviszony megszüntetésének, amikor a munkáltató az eset összes körülményei alapján az új Mt. 6.§ (2) bekezdését alkalmazva megállapítja a munkaviszony felszámolása napját. A KMK vélemény indokolása szerint a munkaviszony ráutaló magatartással megszüntethető, ekkor vita esetén a bíróságnak kell meghatározni ennek időpontját. Az időpont meghatározásánál is irányadó általános magatartási követelmények: jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás alapján a munkáltatónak az eset összes körülményei (pl. a munkavégzés abbahagyása, saját ingóságok hazavitele, tartalmilag a munkavégzéssel felhagyásnak minősülő szóbeli nyilatkozat stb.) szerint kell eljárnia.

[51] A jelen esetben a felperes 2019. november 13-át követően valóban nem jelent meg a munkahelyén, azonban a munkáltató HR osztálya tudomással bírt hosszabb ideje fennálló keresőképtelenségéről, a soron kívüli alkalmassági vizsgálatáról. tanú5, valamint tanú6 tanúk pedig beszámoltak arról, hogy a felperes kezdeményezni kívánta a másodfokú üzemorvosi vizsgálatát.

[52] A másodfokú bíróság egyetértett a fellebbezési ellenkérelemben hivatkozott felperesi állásponttal, miszerint önmagában az a körülmény, hogy a felperes 15 napon belül nem juttatta el az igazolást az alpereshez, nem alapozza meg ráutaló magatartást. Ebből a tényből nem lehet arra következtetni, hogy a munkáltató a munkavégzésével véglegesen felhagyott. Éppen ellenkezőleg, a felperes mindent megtett annak érdekében, hogy munkát végezhesen az alperesnél, ennek érdekében kezdeményezte az üzemorvosi vizsgálatát is. A felperes kizárólag arra vonatkozóan tett nyilatkozatot, hogy a korábbi munkavégzési területén nem kívánt munkát végezni, figyelemmel arra, hogy az ártalmas az egészségére, de ezzel ellentétes állítást nem tett. tanú6 tanú is azt adta elő, hogy a felperes nem volt hajlandó a hely területre visszamenni.

[53] Kiemeli a másodfokú bíróság tanú2 tanúvallomását, - aki az alperes munkavállalójaként műszakvezetői pozícióban dolgozott, a felperes közvetlen felettese volt-mely szerint a felperes betegállományba került, amiről sms-t küldött neki. A felperes

hónapokig volt betegállományban, és ezt a tényt tüntette fel a jelenléti íven, nem volt tudomása arról, hogy igazolatlanul volt távol a felperes.

[54] A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapítható volt, hogy jellemzően a munkáltató részéről nem keresték a munkavállalókat annak érdekében, hogy miért nem vették fel a munkát. tanúl osztályvezető kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy a csellengő procedúrát követik, melyben nem játszik szerepet az, hogy a munkáltató közvetlen fel tudja hívni a munkavállalót.

[55] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy megalapozatlan az alperesnek azon hivatkozása, hogy a munkáltatónak nincs olyan kötelezettsége, miszerint a munkavállalóit fel kell keresnie igazolatlan távollét esetén. A Kúria BH. 2021.24. számú eseti döntésében éppen azt mondta ki, hogy a hosszabb ideje keresőképtelen állományban lévő munkavállaló esetében a munkáltatótól is fokozottabb együttműködés várható el a távollétek igazolásával összefüggésben. A munkavállalói igazolások késedelmes leadásában megvalósuló kötelezettségszegésének súlya, a munkáltató előbbi magatartásának vizsgálatával ítéltető meg.

[56] A másodfokú bíróság utal az Mt. 14. §-ában foglaltakra, mely szerint az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre. A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:27. § (1) bekezdésében foglaltak szerint ráutaló magatartással a megállapodás létrejött, módosulása, illetve megszűnése abban az esetben állapítható meg, ha a felek magatartása – erre irányuló kifejezett jognyilatkozat hiányában – egy kölcsönösen elfogadott helyzet létrehozására irányul, illetve egy ilyen helyzet kölcsönös elfogadásának megállapítására ad alapot. Az Mt. 31.§-a szerint a munkajogban is alkalmazható a Ptk. 6:4. § (2) bekezdése, amely ráutaló magatartással is létrejötnék tekinti a jognyilatkozatot, feltéve, hogy az egy kölcsönösen elfogadott helyzetet konstatál. Ha a fél a jognyilatkozatát ráutaló magatartással fejezi ki, a jognyilatkozat megtételének a ráutaló magatartás tanúsítása minősül.

[57] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság valamennyi bizonyíték értékelésével helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes akarata nem irányult a jogviszony megszüntetésére. A másodfokú bíróság hivatkozik az Mt. 22. § (4) bekezdésére, mely szerint az alaki kötöttség megsértésével tett érvénytelen jognyilatkozat esetében sem alkalmazhatóak az érvénytelenség jogkövetkezményei, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment, azaz, ha a felek a megegyezést ráutaló magatartással végrehajtották és hosszabb időn keresztül kialakult állapotot nem vitatták. A munkaviszony megszüntetésnek azonban egyértelműen feltétel nélkülinek kell lennie ahhoz, hogy a joghatás kiváltására alkalmas legyen.

[58] A fentiek alapján az alperes nem bizonyította, hogy a felperes olyan magatartást tanúsított, amely alapján arra lehetett következtetni, hogy a munkaviszonyát meg kívánta

szüntetni, éppen ellenkezőleg a felperes mindent megtett annak érdekében, hogy a munkaviszonya fennmaradjon. Ennek következtében nem állapítható meg, hogy a felperes ráutaló magatartással megszüntette a jogviszonyát, így az teljességbe ment.

[59] Az irányadó jogszabályi rendelkezéseket figyelembevéve helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a munkaszerződés 2.15. pontjának harmadik bekezdésében foglalt rendelkezés, az Mt. 64. § (1) bekezdésébe, illetve a 85.§ (1) bekezdés b) pontjába ütköző megállapodás ezért semmis. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltató jogellenesen szüntette meg a jogviszonyt, ennek következtében köteles a felperes részére járó végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére.

Záró rész

[60] A fellebbezési eljárásban az alperes peresztes lett, így a Pp. 364. §-a folytán alkalmazandó Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének a megfizetésére, amelynek összege a felperesi költség felszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdésén alapul.

[61] A peresztes alperes a fellebbezési illetéket az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. §-a alapján köteles viselni.

[62] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2021. november 9.

dr. Vajás Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró