



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.024/2023/6.

A Debreceni Ítéltábla a személyesen eljáró Felperes cím1 alatti lakos felperesnek -, a Dr. Kiss János Márk ügyvéd (cím2) által képviselt Alperes cím3 alatti székhelyű alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye és sérelemdíj megfizetése iránt indított perében a Nyíregyházi Törvényszék 3.M.70.017/2022/35. számú ítélete ellen a felperes által 36. és 38. alszám alatt előterjesztett fellebbezések alapján indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Megállapítja, hogy 157 707 (százötvenhétezer-hétszázhet) forint le nem rótt fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás lényege szerint a felperes 2019. február 26. napján létesített munkaviszonyt az alperessel, aki a Magyar Labdarúgó Szövetség versenyrendszerében működő sportvállalkozás, futbalcsapata a (CSAPAT ELNEVEZÉSE). A munkaszerződés szerint „KIT manager” (szertáros) munkakörben foglalkoztatták heti 20 órás részmunkaidőben, alapbére havi bruttó 192 700 forint volt. A munkáltatói jogkört felette törvényes képviselői ügyvezető gyakorolta, míg a közvetlen vezetője tanúl technikai vezető volt. 2020. augusztus 1. napjától az alapbérét bruttó 225 565 forintra emelték, melynek 150 000 forintos nettó összegét átutalással fizette meg az alperes a felperes részére, további nettó 50 000 forint átutalása mellett.

[2] A munkaszerződés mellékletét képező tájékoztató szerint a felperes feladatát képezte a mérkőzés felszerelések mosása, a csapat edzésein, kupamérkőzésein, bajnoki mérkőzésein, edzőmérkőzésein és az alperes egyéb rendezvényein történő részvétel. Itt rögzítették azt is, hogy a munkáltató rendelkezésére állnia annak székhelyén (városi stadion) és az edzéshelyeknek kijelölt pályákon, hétvégenként a felkészülési és bajnoki mérkőzések, tornák helyszínein kell a versenyzési protokollnak megfelelően. Munkavégzésének szokásos helye a (STADION)ban volt, itt történt a játékosok sportfelszereléseinek tárolása és mosása is.

[3] A felperes már a munkaviszony létesítésekor is megváltozott munkaképességű személy volt. A 2019. január 10. napján kelt ... számú elsőfokú komplex minősítés eredményéről szóló összefoglaló vélemény szerint az egészségi állapotának mértéke 48% volt és C2 minősítési kategóriába tartozik. A szakvélemény – többek között – egyéb recurrens (ismétlődő) hangulat (affektív) zavar, érzelmileg labilis személyiségzavar, alkohol okozta dependencia (syndroma) somatizacio (zavar) betegségeket és egészségügyi problémákat rögzített. 2019. január 10. napjától havi 60 330 forint rokkantsági ellátásban részesült.

[4] 2021 júniusában a (STADION) lebontása miatt az alperesi társaságnak ki kellett költöznie a stadionból, melyhez az alperes személyzetet, 4 db kisbuszt és kamiont is biztosított. Mivel ekkor még folyamatban volt az önkormányzat által az alperes részére hosszabb távra biztosított CÍM4n található (SPORTTELEP) épületének felújítása, ezért először ideiglenesen CÍM5n található sporttelepre költöztek.

[5] A költözés a játékosokat és az alperes valamennyi munkavállalóját, így a felperest is közvetlenül érintette, hiszen a bontásra váró stadionban már nem lehettek edzések, ott senki nem végezhetett tovább a munkáját. A felperes feladata volt a szertár összepakolása, amit tanúl szállított át kisbusszal CÍM5re. Itt azonban a felperes nem tudta a mosási feladatait végezni, ugyanis ez ehhez rendszeresített mosógépeket műszaki okok miatt nem lehetett rákötni a rendszerre. A játékosok ezért kb. két hétig maguk mosták a ruháikat.

[6] 2021. június végére a CÍM4n található sporttelepen is adottak voltak a megfelelő körülmények a felperes munkavégzéséhez, a mosoda már használható volt, ott egy alkalommal a felperes már tudott mosni.

[7] A felperes 2021. július 1. napjától keresőképtelen állományba került, mely idő alatt törvényes képviselői ügyvezető többször kereste telefonon, érdeklődve, hogy várhatóan meddig lesz táppénzen. A beszélgetések során szóba került a felperes munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetése.

[8] A felperes 2021. szeptember 17. napján a közös megegyezés általa elfogadhatónak vélt tartalmával megállapodás-tervezetet küldött az alperesnek, azonban az alperes arra nem válaszolt.

[9] A felperes 2022. január 23. napjáig volt keresőképtelen, mely idő alatt a munkaköri feladatainak ellátására az alperes új munkavállalót nem alkalmazott, a szertárosi feladatokat tanúl, míg a mosást az Utánpótlás Akadémia egyik alkalmazottja végezte. A felperes 2021. július 22. napjától – 2022. január 23. napjáig részesült táppénzellátásban, havi bruttó 134 134 forint összegben.

[10] A felperes a keresőképtelenségének ideje alatt, 2021. szeptember 1-jén és október 4-én jelent meg a Sántha Kálmán Szakkórház NK. Pszichiátriai Gondozó Szakrendelésén, ahol dianózisként alkohol okozta dependencia, egyéb rekurrens hangulatzavar, érzelmileg labilis személyiségzavar és nem-organikus inszomnia került megállapításra. 2021. november 2-án, november 30-án és 2022. január 4. napján szakrendelésre járt, ahol ugyanezeket a diagnózisokat állapították meg.

[11] A felperes 2022. január 17. napján jelezte a munkáltató felé, hogy 2022. január 24. napjától keresőképes lesz. Az alperes ügyvezetője 2022. január 19. napján e-mailt küldött a felperesnek, melyhez mellékelte a felperessel előzetesen egyeztetett, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás-tervezetet azzal, hogy 2022. január 24-én várja a megállapodás aláírására. Kérte ezzel egyidejűleg visszaszolgáltatni az alperes tulajdonát képező, felperesnél lévő dolgokat.

[12] A felperes 2022. január 24. napján nem jelent meg az alperesnél a megállapodás aláírására és ezen a napon munkavégzésre sem jelentkezett. Az alperes ezen a napon ismét e-mailt küldött a felperesnek, melyben felhívta arra, hogy másnap – 2022. január 25. napján – 9.00 órakor jeleljen meg munkavégzés céljából CÍM4 alatt található, volt (SPORTTELEP)en. Tájékoztatva, hogy szükséges a munkaszerződésének a munkavégzés helye tekintetében történő módosítása, ugyanis a klub jelenleg ezen a helyen végzi a felkészülést és a felperes munkaköri feladataival érintett tevékenységét. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 53. § (1) és (2) bekezdésére utalással tájékoztatta, hogy a munkaszerződésben meghatározottól eltérő munkahelyen történő foglalkoztatásra 22 beosztás szerinti munkanap elteltéig, azaz március első feléig van lehetősége. A módosítás hiányában a munkaviszonyát nem tudja fenntartani. Ezzel egyidejűleg megküldte a munkaszerződés-módosításról szóló megállapodás-tervezetet a fenti tartalomnak megfelelően.

[13] A felperes 2022. január 25. napján sem jelent meg munkavégzésre és nem írta alá a munkaszerződésének módosítását. Telefonon közölte, hogy nem fogja felvenni a munkát és kérte, hogy az alperes felmondás útján szüntesse meg a munkaviszonyát.

[14] Az alperes erre reagálva felszólította a felperest, hogy a távollétének okáról haladéktalanul adjon tájékoztatást és azt 2 munkanapon belül igazolja. Figyelmeztette, hogy amennyiben a felhívásnak nem tesz eleget, úgy a munkától való távolmaradását a

munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésének fogja tekinteni. Kitért arra is, hogy továbbra is hozzájárul a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez, de addig munkavégzési kötelezettség terheli. A levél mellékleteként újabb megállapodás-tervezetet küldött a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez, melyben a felperes kérésének megfelelően összecsúszva is megjelölte a felperes részére fizetendő végkielégítés összegét.

[15] A felperes ezt a megállapodás-tervezetet sem írta alá, és ezt követően sem jelentkezett munkára, távollétét nem igazolta.

[16] Miután a felperes 2022. február 1. napjáig nem jelent meg a munkáltatónál és nem jött létre megállapodás a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről, az alperes 2022. február 1. napján kelt intézkedésével az Mt. 64. § (1) bekezdés c) pontja, valamint 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Tájékoztatva, hogy munkaviszonya a közlés időpontjában szűnik meg és végkielégítésre az Mt. 77. § (1) bekezdése alapján nem jogosult.

[17] Az azonnali hatályú felmondás indokolása eseményszerűen rögzítette a felperes keresőképesse válásáról szóló tájékoztatót követő napok történéseit és azt, hogy az itt leírtak szerint a munkavégzés megtagadásával jelentős mértékben szándékosan megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdés a)-c) pontjaiban meghatározott alapvető lényeges kötelezettségeit, hiszen nem jelent meg a munkáltató által megjelölt helyen munkavégzés céljából, nem állt a munkáltató rendelkezésére, nem látta el a munkaköri leírásban meghatározott munkaköri feladatait. Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjának behivatkozásával megállapította, hogy a felperes magatartása megalapozza a munkaviszony azonnali hatályú munkáltatói felmondás útján történő megszüntetését.

[18] Az azonnali hatályú felmondást az alperes 2022. február 1. napján e-mailben küldte meg az Mt. 24. § (1) bekezdésére való utalással, mely szerint az az e-mail kézbesítésének időpontjában hatályosult. Tájékoztatva továbbá, hogy az azonnali hatályú felmondást a munkaviszonya megszüntetésével kapcsolatos iratokkal együtt postai úton is megküldte.

[19] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatt 200 000 forint átalánykár, és az egészsége, mint személyiségi joga megsértése miatt 1 200 000 forint sérelemdíj megfizetésére. A fentiekén túl a keresőképtelenségének ideje alatt táppénzellátás és a munkabére között keletkezett jövedelemkülönbség címén a keresetlevélben 600 000 forint, majd annak utóbbi módosítását követően 571 341 forint megfizetését is kérte. A felperes nem vitatta, hogy keresőképesse válását követően nem állt a munkáltató felhívása ellenére sem munkába, azonban úgy ítélte meg, hogy őt nem kívánják a továbbiakban foglalkoztatni, az ügyvezető folyamatosan rá akarta venni a munkaviszonya közös megegyezéssel történő

megszüntetésére. Állította, hogy az alperes magatartása miatt került keresőképtelen állományba, nyomásként élte meg, hogy az CÍM5i sporttelepen nem voltak számára biztosítva a rendezett ruhatisztítási és tárolási feltételek, saját gépkocsijával kellett részt vennie a költözésben és tanú2 részéről olyan utasításokat kapott, amelyek teljesítésével lehetetlen, nevetséges helyzetbe került volna. Tekintettel arra, hogy az alperes magatartása miatt került keresőképtelen állományba, a munkaviszonya megszüntetése előtt a munkáltató részéről őt ért atrocitások, megalázások pszichésen teljesen kiborították, lelkileg teljesen összetörték és emiatt depresszív állapotba került.

[20] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. A jogalap vitatása mellett a munkaviszony jogellenes megszüntetése okán igényelt átalánykár összegét elfogadta, míg a sérelemdíj és a kártérítés jogalapját és összegszerűségét is vitatta.

[21] Ellenkérelmében hivatkozott arra, hogy a felperes keresőképtelensége alatt nem az alperes kívánta a felperes munkaviszonyát megszüntetni, a felperes volt, aki azt kezdeményezte, mely szándékát a keresőképesse nyilvánítását megelőző napokban is megerősített. Tekintettel arra, hogy a felperes több mint egy héten keresztül nem tett eleget a rendelkezésre állási- és munkavégzési kötelezettségének, valamint a munkáltató felhívása ellenére nem adott magyarázatot távollétére, semmilyen igazolást nem bocsátott a rendelkezésére, világos, valós és okszerű indokok alapján jogszerűen szüntette meg azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát. Álláspontja szerint nem tanúsított olyan magatartást, amely miatt a felperest a munkaviszonnyal összefüggésen kár érte, vagy egészséghez és testi épséghez való joga sérült volna. E körben utalt arra, hogy már a munkaviszony létesítésekor is fennálltak a felperesnél a keresőképtelensége alatt diagnosztizált betegségei, így az nem függhet össze a munkaviszonyával.

[22] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 100 000 forint perköltséget. Megállapította, hogy a feljegyzett 120 000 forint kereseti illeték az állam terhén marad.

[23] Jogi indokolásában kifejtette, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára alapított azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyos, gondatlan, jelentős mértékű megszegése esetén gyakorolható. A törvényben meghatározott ezen feltételek konjunktív feltételeknek tekintendők, tehát egyszerre kell a kötelezettségzegésnek lényegesnek, illetve jelentős mértékűnek lenni, továbbá szükséges az is, hogy a munkavállaló szándékosan vagy súlyos gondatlansággal járjon el. Ehhez hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság MK. 95. számú állásfoglalásában írtakra, valamint a Kúria Mfv.I.10.346/2015. számú döntésére.

[24] A felperes elismerte meghallgatása során, hogy a keresőképtelen állományának megszűnése után nem állt munkába, a munkáltató felhívásai ellenére sem ment be dolgozni,

mellyel az Mt. 52. § (1) bekezdésében meghatározott leglényegesebb kötelezettségeit szegte meg. Ez alapján a munkavállaló köteles többek között a munkáltató által előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, munkaidőben a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások, valamint szokások szerint végezni. Ezen kötelezettségei alól az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja értelmében a keresőképtelensége tartamára mentesül. Miután a felperest a háziorvosa 2022. január 24. napjával keresőképesse nyilvánította, ezen időponttól már nem mentesült a munkavégzési-, illetve rendelkezésre állási kötelezettség alól.

[25] Az elsőfokú bíróság kitért arra is, hogy ezen kötelezettségei alól nem mentesült azon az alapon sem, hogy a munkáltató a keresőképtelenség várható megszűnésére vonatkozó bejelentését követően két alkalommal e-mailben a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetésének korábban, általa 2021. szeptember 17. napján közölt feltételeit elfogadva, okiratba foglalt megállapodást küldött részére, mivel mind a szóban, mind az írásban tett ilyen nyilatkozat a munkáltató részéről csak ajánlat volt, azt a munkavállaló visszautasíthatta, nem volt köteles elfogadni. Az EBH2000.355. számú döntés alapján a munkáltató által megszövegezett és aláírt közös megegyezésről szóló megállapodás tervezete nem a munkáltató egyoldalú intézkedésének, hanem szerződési ajánlatnak minősül, amit a munkavállaló visszautasíthat. Miután a felek között megállapodás nem jött létre, változatlanul terhelte az alperest a felperes foglalkoztatásának kötelezettsége [Mt. 51. § (1) bekezdés], míg a felperest a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség.

[26] A becsatolt munkaszerződés-módosítás tervezetből az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az kizárólag a munkavégzés szokásos helyének immár munkaszerződésben történő meghatározására irányult, és a felperes állításával szemben nem módosította volna a munkakörét és nem tartalmazott rendkívüli munkavégzésre való kötelezést sem.

[27] A felperes nem tudta bizonyítani azon állítását, hogy az alperes már nem kívánta foglalkoztatni, ennek ugyanis ellentmond a munkáltató 2022. január 24. és 2022. január 25. napján megküldött e-mail üzenete, melyben munkavégzésre és rendelkezésre állásra, valamint távolléte igazolására szólítja fel, valamint az a tény is, hogy a felperes közel 7 hónapos keresőképtelenségének ideje alatt munkakörére más munkavállalót nem alkalmazott. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének lehetőségéről és feltételeiről az elsőfokú bíróság megállapítása szerint a felperes keresőképtelenségének ideje alatt is voltak egyeztetések, azt először maga a felperes kezdeményezte, melynek tartalma és hangneme cáfolta azon felperesi állítást, hogy kizárólag az alperes erőltette volna a közös megegyezést.

[28] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes 2022. január 24-től nem tett eleget rendelkezésre állási- és munkavégzési kötelezettségének, ami olyan munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségek szándékosan, jelentős mértékű megszegésének minősülnek, amelyek okszerűen vezettek a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetéséhez.

[29] A felperesnek a személyiségi jogsértés körében előterjesztett kereseti igénye vonatkozásában az elsőfokú bíróság utalt az Mt. 9. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-ára, azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint arra, hogy a 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

[30] Az elsőfokú bíróság bizonyítási eljárás keretében vizsgálta a felperes által hivatkozott azon alperesi magatartásokat, melyek állítása szerint a pszichés megbetegedéséhez és a táppénzes állományba kerüléséhez vezettek. törvényes képviselő1, tanú1, tanú2 és tanú3 tanúvallomásai alapján állapította meg, hogy 2021. június végén a stadion lebontása miatti költözés a játékosokat és az alperes valamennyi munkavállalóját – így a felperest is – közvetlenül érintette, melyhez az alperes megpróbált minden segítséget megadni. A költözéshez a felperesnek saját gépjárművet nem kellett használnia és nem terhelte a játékosok ruházatának mosási kötelezettsége, mivel az átmeneti időben a játékosok maguk mosták a ruháikat, mely helyzetet senki nem róta a felperes terhére. A tanúk igazolták azt is, hogy a költözéssel mindenkin volt egy extra terhelés, ami szükségszerűen együtt járt a változással, és ezt a felperes nehezen szokta meg, a megváltozott körülményekhez nem tudott alkalmazkodni, különösen, hogy nem mindig ugyanott és ugyanakkor voltak az edzések. A tanúk közül egyedül tanú3, a felperes házastársa vallotta, hogy az alperes nem hagyta a felperesnek a munkáját végezni, emiatt omlott össze idegileg, törvényes képviselő1 gúnyolódott a felperes állapotán, emiatt folyamatosan ideges, feszült volt. Az egyéb tanúvallomások azonban nem igazoltak az alperes részéről semmilyen atrocitást, megaláztatást, a felperes személyét sértő vagy bántó viselkedést, a munkáját szándékosan akadályozó vagy ellehetetlenítő magatartást, vagy ellentmondó utasítást, intézkedést, és ilyet a felek e-mail levelezése sem igazolt.

[31] A felperes orvosi iratok benyújtásával igazolta, hogy keresőképtelensége ideje alatt pszichiátriai és addiktológiai szakrendeléseken alkohol okozta dependencia és egyéb rekurrens hangulatzavar és érzelmileg labilis személyiségzavar miatt kezelték, mely betegségei már korábban is fennálltak. A felperes azonban bizonyítási kötelezettsége és a bíróság ezirányú tájékoztatása ellenére nem kérte az igazságügyi orvosszakértői bizonyítás elrendelését annak igazolására, hogy táppénzes betegállományba történő kerülése az orvosi irataiba rögzített betegségei az alperesnél fennállt munkaviszonyával okozati összefüggésben vannak-e. A Kúria Mfv.II.10.169/2019/4. számú döntését felhívva rámutatott arra, hogy az irányadó bírói gyakorlat szerint annak igazolása, hogy a felperes orvosi irataiban rögzített diagnózis fennállása okozati összefüggésben van-e, ha igen, milyen mértékben az alperesnél fennállt munkaviszonyával, orvosszakmai kérdés, amelyről a bíróság szakértelem hiányában nem dönthet. Tekintettel arra, hogy szakértői vélemény hiányában nem volt igazolható a felperes egészséghez való személyiségi jogának állított megsértése, az alperes vele szemben tanúsított magatartásával, azaz a munkaviszonyával van összefüggésben, ezért a bíróság a felperes sérelemdíj és kártérítés megfizetése iránti kereseti kérelmét elutasította.

[32] Az ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melynek tartalma alapján kérte annak megváltoztatását és az alperest a keresetében meghatározott közel 2 000 000 forint megfizetésére kötelezni.

[33] A fellebbezés indokolása szerint az elsőfokú bíróság a tényállást tévesen és hiányosan állapította meg, nem vette figyelembe, hogy a munkáltató a telefonos megkereséseiben mindig kijelentette, hogy nem kívánja tovább foglalkoztatni. A megkeresések célja csak a közös megegyezés erőltetése volt. A bíróság a kérése ellenére nem hallgatta vissza a vezetőivel folytatott telefonbeszélgetéseket, nem vizsgálta az üzenetváltásokat, így tévesen állapította meg a vezetőinek a betegsége előtti és utáni magatartását is. Vitatta annak szükségességét, hogy 2000-től az egészségügyi dokumentációit beszeresse a bíróság, és hogy az igazságügyi orvosszakértői vélemény hiányát a terhére róta a törvényszék. Álláspontja szerint az, hogy valakit zaklatnak, lehetetlen feladatok elvégzésére kényszerítik, az egyértelmű, hogy negatív hatást vált ki.

[34] A munkaszerződés módosítással kapcsolatban kifejtette, hogy a telephelyváltás és egyéb változások okán már 2021. júliusában módosítani kellett volna azt, a keresőképesé válását követően azonban ez csak egy újabb kényszerítés volt az alperes részéről.

[35] Az 1 200 000 forint sérelemdíjjal kapcsolatban előadta, hogy azt arra alapította, mert echo járulékfizetési rendszerbe sorolták be törvénytelenül és nem a tényleges fizetése után lett a járulék fizetve, mellyel az alperes kárt okozott neki a nyugdíj előtt. A felmondással lehetetlenné tették a további elhelyezkedését és a felépülése is elhúzódik.

[36] A felperes szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat nem megfelelően értékelte és nem vette figyelembe, hogy az alperes egyáltalán nem kívánta őt tovább foglalkoztatni. Összegezve kifejtette, hogy a fellebbezéssel azért él, mert a volt munkáltató nem megfelelő járulékfizetési rendszerbe jelentette be, nem a tényleges fizetése után fizette a járulékot, betegséget eredményező végzésnek tette ki, a felmondás módjával lehetetlenné tette további elhelyezkedését, mellyel összességében forintosítható kárt is okozott, amit a törvényszék figyelmen kívül hagyott a bizonyítékok ellenére.

[37] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. Rámutatott arra, hogy a perben nem volt vitatott, hogy a felperes 2022. január 25. napjától nem vette fel a munkát, és munkáltatói felhívás ellenére sem tett eleget rendelkezésre állási- és munkavégzési kötelezettségének, így az azonnali hatályú felmondás jogszerű volt. A felperes nem bizonyította, hogy a munkaviszonyával összefüggésben tényleges egészségkárosodás érte, ezt a felperesi állítást sem a meghallgatott tanúk vallomásai, sem a perben beszerzett egészségügyi dokumentáció nem támasztotta alá, így a felperes ezzel összefüggésben előterjesztett sérelemdíj, illetve kártérítés iránti keresete sem volt alapos. A felperes fellebbezésében foglaltakat valótlannak tartotta, mind a járulékfizetés, mind a bizonyítási eljárás lefolytatásával kapcsolatban.

[38] A felperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében a fellebbezésben foglaltakat továbbra is fenntartotta.

[39] A fellebbezés az alábbi indokok szerint megalapozatlan.

[40] Az ítéltábla elsődlegesen azt hangsúlyozza, hogy a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 379. § és 380. §-ában meghatározott kötelező hatályon kívül helyezésre okot adó körülményt nem észlelt, és ilyenre a Pp. 381. §-a alapján a felperes sem hivatkozott. Az ítéltábla ezért a fellebbezés elbírálása során a fellebbezési kérelem és az ellenkérelem korlátai között járt el a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján. Ez alapján megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást a jogvita elbírálásához szükséges mértékben feltárta és abból megalapozott jogi következtetésére jutott, aminek indokait is maradéktalanul osztja az ítéltábla, ezért csupán a fellebbezésben írtak miatt mutat rá az alábbiakra.

[41] A felperes keresetében elsődlegesen a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogellenességét állítva 200 000 forint átalánykártérítés megfizetésére kérte az alperes kötelezését. Ebben a körben az elsőfokú bíróságnak az azonnali hatályú felmondás indokolását kellett vizsgálni, melynek valóságát a felperes nem vitatta. Egyetértett az ítéltábla azzal, hogy az ott írt magatartásával a felperes az Mt. 52. § (1) bekezdés a) -c) pontjában írt lényeges kötelezettségeit jelentős mértékben megszegte, így az alperes intézkedése jogszerű volt.

[42] A felperes fellebbezésében is hivatkozott arra, hogy az alperes célja a keresőképtelensége alatt és azt követően is a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése volt, azt „erőltette”, azonban a csatolt okirati bizonyítékokkal és tanúvallomásokkal az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a keresőképtelenség alatt ezt a felperes kezdeményezte először. Hangsúlyozza az ítéltábla azt is, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel csak akkor szüntethető meg, ha a felek az erre irányuló akaratukat egybehangzóan kijelentik. Tekintettel arra, hogy 2021 szeptemberében az alperes, majd 2022 januárjában a felperes nem írta alá a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodás-tervezetet, az teljesedésbe nem ment, így a felperest a keresőképtelenségét követően munkavégzési-, rendelkezésre állási kötelezettség terhelte, aminek nem tett eleget. Az elsőfokú eljárásban a felperes nem bizonyította, hogy az alperes ebben az időben nyomást gyakorolt rá, nem hivatkozott arra és nem csatolta az ezt alátámasztó üzeneteket, hangfelvételeket és azt a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján a másodfokú eljárásban már nem teheti meg. Ezzel szemben az alperes bizonyította, hogy a felperes munkavégzésére számítottak, az új munkavégzési helyről tájékoztatták és azt munkaszerződésmódosítással okirati formában is kívánták foglalni. Ennek aláírását a felperes szintén elutasította, ezzel szemben a munkaviszonya munkáltatói felmondással való megszüntetését kezdeményezte. Rámutat azonban az ítéltábla arra, hogy a munkáltatónak

nincs ilyen esetben felmondási kötelezettsége, de az Mt.-ben írt lehetséges felmondási okok sem teszik azt számára jogszerűen lehetővé.

[43] A lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként az ítéltábla is megalapozatlannak találta a felperesnek minden olyan állítását, ami az alperes erőszakos, zsaroló, kényszerítő megnyilvánulásaira utalt. Az egybehangzó tanúvallomások, az alperesnek a felperes felé írt e-mail üzenetei szerint az alperes tisztelettel, megbecsüléssel fordult felé, betegségei ellenére is számítottak a munkájára a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés tervezetében és ezirányú kötelezettsége ellenére felajánlotta a távolléti díj fizetését, és ettől a perben sem zárkozott el. Az ítéltábla kiemeli, hogy az alperes mindezt annak ellenére megtette, hogy a felperes nem működött együtt, nem volt hajlandó méltányos megállapodást kötni és keresőképesse nyilvánítását követően a munkáltató ezirányú felhívásai ellenére nem jelent meg munkavégzési helyén. Alapítván hivatkozott a felperes arra, hogy az ebben a körben lefolytatott bizonyítás jogsértő lett volna, mindemellett az általa sérelmezett törvényes képviselő ügyvezető és tanú3 tanúk szembesítésének szükségességét az eljárásban nem igényelte.

[44] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy az alperes által kiadott, azonnali hatályú felmondás jogszerű, míg a felperesnek az Mt. 82. § (4) bekezdésére alapított átalánykártérítési igénye megalapozatlan.

[45] A felperes kereseti kérelmében a fentiekén túl sérelemdíj és kártérítés megfizetését is igényelte, azonban megalapozottan hivatkozott arra is az elsőfokú bíróság, hogy az egészségkárosodás és annak munkaviszonyával való összefüggésének bizonyítása orvosi szakkérdés lett volna. A felperes fellebbezésében vitatta az orvosi dokumentumok beszerzésének szükségességét, holott ezt a 3.M.70.017/2022/22. számú jegyzőkönyv 14. oldal 8. bekezdésében a felperes maga indítványozta. Az ítéltábla rámutat arra is, hogy a 3.M.70.017/2022/31. számú jegyzőkönyv 4. oldal 7. bekezdésében az elsőfokú bíróság a per felvétel lezárását megelőzően ismételten felhívta a felperes figyelmét a bizonyítási kötelezettségére és annak elmaradásának jogkövetkezményeire, azonban a felperes a jegyzőkönyv 5. oldal első bekezdésébe foglalt tartalma szerint ezt nem kérte. Helytállóan hivatkozott így az alperes a fellebbezési ellenkérelmében arra, hogy ezáltal a felperes nem bizonyította, hogy az általa állított munkáltatói magatartás megsértette az egészséghöz való jogát, de a felperesi hivatkozással ellentétben a zaklatás, nyomás gyakorlás sem nyert ezáltal bizonyítást, amit egy esetleges szakértői bizonyítás feltárthatott volna. Károkozó magatartás hiányában viszont az okozati összefüggés sem vizsgálható.

[46] Ehhez kapcsolódóan az ítéltábla utal a Pp. 265. § (1) bekezdésében írtakra, mely szerint törvény eltérő rendelkezésének hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valóban fogadja el, továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli. Ez azt jelenti, hogy a bizonyítatlan tényállítást a bíróság nem fogadja el valós tényként, az érdekelt félnek nem nyílik meg a jogvédelmi igénye, a jogérvényesítése – mint a perbeli esetben – sikertelen.

[47] Az ítéltábla a fellebbezés alapján megállapította azt is, hogy a keresettel ellentétben a felperes a sérelemdíj iránti igénye alapjakén már az echo járulékfizetési rendszerbe való törvénytelen besorolást jelölte meg, azonban – egyetértve az alperessel – ez tiltott keresetváltogatást jelent, annak a fellebbezési eljárásban nincs helye, a már hivatkozott Pp. 373. § (1) bekezdése alapján.

[48] Rámutat ugyanakkor az ítéltábla arra is, hogy az elsőfokú eljárásban a bíróság vizsgálta az alperesnek a munkaviszony fennállása alatt folytatott adó- és járulékfizetési gyakorlatát, melynek eredményeként tényként állapította meg az ítéletben, hogy a havi nettó jövedelmén túl az alperes további nettó 50 000 forint körüli összeget utalt át a részére. Figyelemmel azonban arra, hogy a felperesnek ebből eredő kárigénye, keresete nem volt, így annak eredményeként az alperes marasztalása sem következhetett. A fellebbezési állításával szemben a felperes az elmaradt jövedelem iránti kárigényét csak a táppénz és a távolléti díja különbözete vonatkozásában kívánta érvényesíteni, mely azonban a jogalap hiányában (a munkáltató károkozó magatartása, azaz a keresőképtelenség előidézésének hiánya miatt) megalapozottan eredményezte annak elutasítását.

[49] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helytálló, a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelő döntésre jutott, ezért azt az ítéltábla annak helyes indokainál fogva a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[50] A fellebbezés nem vezetett eredményre, azonban az alperes perköltséget nem számított fel, ezért ebben a kérdésben az ítéltáblának nem kellett határoznia.

[51] A költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján a perben a feleket tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint feljegyzett 160 000 forint összegű fellebbezési eljárási illetéket a pereszes felperes lenne köteles megfizetni a Pp. 102. § (1) bekezdésének értelmében, azonban a felperes mint munkavállalót megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az az állam terhén marad.

[52] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Dr. Bakó Pál s. k. a tanács elnöke, Dr. Tass Edina s. k. előadó bíró,
Dr. Répássy Árpád s. k. bíró