



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.129/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (Cím2) felperesnek – a Bitai Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Tréki-Tóth Péter ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen munkavállalói felmondás jogszerűségének megállapítása és jogkövetkezményei iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 3.M.70.486/2020/43. számú és 49. sorszám alatt kijavított ítélete ellen a felperes 44. és 51. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

részítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét nem fellebbezett részében nem érinti, fellebbezett részében azon rendelkezését, amellyel a felperest 760.000 (hétszázhatvanezer) forint felmondási időre járó távolléti díj és késedelmi kamata megfizetésre kötelezte helybenhagyja, ezt meghaladóan a perköltségre, a tolmácsdíj és az illeték viselésére is kiterjedően hatályon kívül helyezi, és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 9.500 (kilencezer-öttszáz) forint + áfa másodfokú részperköltséget, a 3.040 (háromezer-negyven) forint fellebbezési részilletéket az állam viseli. Az alperes másodfokú eljárással felmerült további (rész)perköltségét 47.500 (negyvenhétezer-öttszáz) forint + áfa összegben, a másodfokú eljárással felmerült további fellebbezési (rész)illetéket 152.000 (egyszázötvenkétezer) forintban állapítja meg.

A részítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. január 11-én kelt – és 49. sorszám alatt 2022. március 30-án kijavított – 3.M.70.486/2020/43. számú ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 60 nap felmondási időre járó távolléti díj címén 760.000 forintot és ezen összeg késedelmi kamatát, valamint 600.000 forint + áfa perköltséget. Akként rendelkezett, hogy a le nem rótt eljárási illetéket és a perben felmerült 67.310 forint tolmácsdíjat az állam viseli.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2019. október 7-én létesített határozatlan idejű munkaviszonyt az alperessel egy hónap próbaidő kikötésével, munkakör megnevezése L1 munkakörre. A munkaszerződés 7. pontjában a felek két hónap felmondási időben állapodtak meg és a felperes havi munkabére 380.000 forint volt.

[3] A perbeli jogviszony ideje alatt hatályban lévő Munkáltatói Kézikönyv 11. pontja a felmondási jog gyakorlása körében előírta, hogy azt a csoportvezetőnek vagy a közvetlen felettesnek kell benyújtani, és a kilépés közvetlen felettséssel történő megbeszélését követően a HR Business Partnernek átadni. Tartalmazta továbbá, hogy a munkaszerződésben rögzített felmondási idő irányadó a munkavállalóra munkáltatói és munkavállalói felmondás esetén egyaránt. A 11.3. pont a vállalati tulajdon visszaszolgáltatására irányadó szabályokat rögzítette, e szerint az alperes részére a munkavállaló távozása előtt köteles visszaszolgáltatni a társaság és az ügyfél tulajdonát képező naplót, biztonsági belépő kártyákat, kulcsokat, laptopokat, mobiltelefonokat, hitelkártyákat és minden egyéb nyomtatott vagy elektronikus adatot és vagyontárgyat. Az eszközök visszaszolgáltatásának adminisztrálását a CPL és az ügyfél Asset Return Form nevű nyomtatvány kitöltésével írta elő az alperes. A Leaver Process 1.3. pontja szerint a munkavállaló összegyűjti az összes eszközt, melyet a munkáltatótól kapott a munkája elvégzéséhez, és visszajuttatja azokat a megfelelő részlegekhez az ügyféleszköz visszatérítési űrlap alapján. A 7. pont értelmében a kitöltött Client's Asset Return Form-t munkavállaló a csoportvezetőnek köteles átadni.

[4] 2019. november 18-án a felperes a munkahelyre való beérkezését követően szóban közölte felettesével tanú2-val, hogy szeretné megszüntetni a jogviszonyát azonnal, közös megegyezéssel, mivel van egy másik ajánlata. Felettese ezt nem fogadta el, hanem kérte, hogy a felperes írásban mondja fel a jogviszonyt, ehhez átadott egy angol nyelvű nyomtatványt is. Annak kitöltésével a felperes úgy nyilatkozott – a magyar fordítás szerint –, hogy a munka törvénykönyvének a munkavállaló általi felmondásra vonatkozó 65. §-a szerint fel kívánja mondani a munkaszerződését, egyben kérte a munkaszerződés szerinti felmondási idő csökkentését és annak teljes mellőzésével 2019. november 18. napjával megszüntetni a munkaviszonyát.

[5] A felmondás közlésekor szóban is kérte a felperes az alperestől, hogy tekintsen el a 60 napos felmondási idejétől. Az alperes képviselőjében eljáró tanú2 jelezte, hogy önmaga attól eltekinteni nem tud, de utána jár ennek a kérdésnek, azonban kérte, hogy a felperes adja le az eszközeit. Ennek megfelelően a felperestől tanú1 vette át a laptopot, a munkavégzéshez szükséges kártyákat és a belépőkártyát. Ezt követően a felperes 10.00 óra körül eltávozott a munkahelyéről.

[6] Ugyanaznap 10 óra 24 perckor kelt e-mailben tanú2 tájékoztatásul megküldte az aznapi beszélgetés összefoglalóját a felperesnek. Így rögzítette, hogy a felperes kérte a felmondási idő lerövidítését és a felmondás hatálybalépését a bejelentés napjától kezdve, azonban tájékoztatást kapott arról, hogy mindezt az alperes nem hagyta jóvá. Így az alperesnek jogában áll jogi úton fellépni a felperessel szemben, mivel eljárása veszélyezteti a cég megfelelő működését. Kitért arra is, hogy a felperes részére a rövidebb felmondási időt a munkáltató nem hagyta jóvá, és a távollétet igazolatlanként fogja számontartani.

[7] A felperes által kitöltött „Resignation by employee” formanyomtatványra a HR Osztály részéről HR-es angol nyelven rávezette, hogy a rövidített felmondási időt az alperes nem fogadta el, és a munkaviszony 2020. január 18-án szűnik meg.

A felperes ezt követően még mindig ugyanaznap, 2019. november 18-án 17 óra 47 perckor elektronikus levelet írt a HR Osztálynak, segítséget kérve a jelenlegi helyzete tisztázására. Ebben rögzítette, hogy 2019. november 18-án 8 óra 45-kor kérte a munkavégzése közös megegyezéssel megszüntetését, melyet a cég nem fogadott el, így kb. 9 órakor beadta a rendes felmondását, kérve a felmondás idő elengedését. Ezt a munkáltató nem fogadta el, és 1 hónap felmondási idő letöltését kérte. 9 óra 30 perckor leadta az összes eszközt, belépőkódot. Megjegyzésként rögzítette, hogy egyéni munkavégzése nem kezdődött el, és egyedül továbbra sem tudta volna az elvárt minőségben ellátni feladatait, csak állandó segítséggel. Ez további erőforrásba és költségekbe került volna a cégnek. Csatolva megküldte a közös megegyezésre vonatkozó javaslatát, valamint a felmondását, mely szintén nem került elfogadásra. Kérte a munkáltató tájékoztatását az utolsó munkaviszonyban töltött napról, illetve a kilépő papírok megküldésének időpontjáról, mivel munkavégzése eszközök, és belépő kódok hiányában nem lehetséges.

[8] A felperes másnap sem ment be a munkahelyére, hanem 2019. november 19-én eljuttatott egy „Azonnali hatályú munkaszerződés felmondás” elnevezésű dokumentumot az alpereshez. Ebben azt rögzítette, hogy 2019. november 18-ai nappal azonnali hatállyal felmondja munkaszerződését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1) bekezdés c) pontja alapján. Rögzítette, hogy a 2019. november 18-án átadott közös megegyezéssel javaslatot és rendes felmondást – melyet a munkáltató nem fogadott el – a jelen jognyilatkozatával visszavonja és így a munkaviszony megszűnésének napja 2019. november 18., utolsó munkában töltött nap pedig 2019. november 15. napja. Utalt az Mt. 78. § (1) bekezdésére és indokolásként arra hivatkozott, hogy az alperes 2019. november 18-án visszakérte és visszavette a munkavégzéséhez biztosított IT eszközöket, hitelesítő kódokat, belépőkártyát, a munkavégzés területére való belépését visszavonta, mindez a munkaviszonyának fenntartását ellehetetlenítette. Rögzítette továbbá, hogy megszerzett tudása alapján képtelen egyéni önálló munkavégzésre, és a próbaidő nem bizonyult elegendőnek betanítására. Kérte munkabérének, egyéb járandóságainak és a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, egyéb jogszabályokban előírt igazolások kiadására a munkáltatót, melynek határideje kapcsán az Mt.-ben rögzített törvényi szövegre utalt.

[9] Ezt követően az alperes 2019. november 22-én kelt és november 29-én közölt levelében az Mt. 84. § (1) és (3) bekezdésére utalással felszólította a felperest 760.000 forint távolléti díj megfizetésére, melynek a felperes nem tett eleget.

[10] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes a 2019. december 23-án benyújtott keresetében kérte annak megállapítását, hogy kártérítésre jogosult, mivel jogviszonya megszűnésekor az alperes nem adta át a kilépő dokumentumokat és megakadályozta elhelyezkedésében. Pontosított keresetében 1.900.000 forint és 380.000 forint megtérítésére tartott igényt az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége miatt, ugyanis 2019. november 19-től munkát azért nem tudott végezni, mert az alperes elvette munkaeszközeit, így fizetésének kiesése miatt kompenzációra jogosult.

[11] Rögzítette, hogy az alperes is igényt kívánt érvényesíteni a felperessel szemben – amit viszontkeresetként értékel – a fizetési felszólításban megjelölt 60 nap felmondási időre járó távolléti díj címén 760.000 forint és kamatai összegében, mivel a felperes felmondása 2019. november 18-án hatályosult, azt a felperes nem vonhatta vissza. Utalt továbbá arra az alperesi érvelésre, hogy az azonnali hatályú felperesi felmondás is jogellenes, az nem felel meg az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjában foglaltaknak.

[12] Az elsőfokú bíróság a keresetet megalapozatlannak, a viszontkeresetet alaposnak találta az Mt. 15. § (4) bekezdése, 24.§ (1) bekezdése, 69.§ (1) és (3) bekezdése, 77. § (1) bekezdése, 80. § (1) és (2) bekezdése, 84. § (1) és (2) bekezdése, a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:4. § (1), (2) bekezdése, 6:5. § (1)-(4) bekezdése és 6:10. §-a alapján.

[13] Arra figyelemmel, hogy a felperes 2019. november 18-án felmondást, majd következő napon azonnali hatályú felmondást is közölt az alperessel, azonban a felperes a másik fél hozzájárulása nélkül nem vonhatta vissza felmondását, és bizonyítottan ahhoz az alperes nem is járult hozzá, megállapította, hogy a felmondás hatályosult. Ezért az alperes viszontkeresetében, illetve ellenkérelmében foglaltak alapján vizsgálta ezen intézkedés jogszerűségét.

[14] Megállapította, hogy az Mt. 69. § (3) bekezdése alapján a felek jogszerűen állapodhattak meg a 60 nap felmondási időben, és a bizonyítási eljárás alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felperes ugyan kérte, hogy az alperes tekintsen el a munkaszerződés szerinti két hónapos felmondási időtől, ebben a felek nem állapodtak meg. tanú2 ugyanis többször felhívta a felperes figyelmét arra, hogy az alperes jogi úton fog fellépni ellene, amennyiben nem tölti le az irányadó felmondási időt. Értékelte, hogy a felperes az általa 2019. november 18-án 15 óra 47 perckor írt e-mailben is azt rögzítette, hogy a munkáltató nem fogadta el a felmondási idő elengedésére irányuló kérelmét, hanem egy hónap felmondási idő letöltését kérte. Ezen levélből azt állapította meg, hogy a munkáltató mindösszesen lecsökkentette volna a felmondási időt, amennyiben a felek erre vonatkozóan megállapodnak. A felperes azonban nem mutatott szándékot és hajlandóságot sem a felmondási idő rövidített részében való megállapodásra.

[15] A felperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem tudta igazolni, hogy az alperes a munkaszerződésben kikötött felmondási időt elengedte volna.

[16] Úgy foglalt állást, hogy a Munkavállalói Kézikönyv és a Leaver Process Szabályzat alapján az alperes jogszerűen és a felperes azonnali távozási szándékára figyelemmel észszerűen járt el, amikor a Szabályzat szerinti nyomtatványok kitöltését foganatosította és a tulajdonát képező eszközöket visszavette. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felperes 2019. november 18-i felmondását az alperes tudomásul vette és nem mentesítette a felperest a két hónap felmondási idő letöltése alól. A felperes nem vitatottan 2019. november 18-át követően a munkahelyén nem jelent meg, a munkavégzéshez használt eszközeit leadta, munkát nem végzett. Ezáltal munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, így az Mt. 84. § (1), (2) bekezdése szerinti jogkövetkezményeket kellett alkalmazni.

[17] A felperes által közölt felmondásra figyelemmel a 2019. november 19-ei azonnali hatályú felmondást érdemben már nem vizsgálta, ennek ellenére megjegyezte, hogy az abban foglalt indokok sem alapozhatnak meg jogszerű munkaviszony megszüntetést. A felperes ugyanis 2019. november 18-án maga ítélte meg úgy, hogy nem képes a rá bízott munkát önállóan elvégezni, ez nem tekinthető alperesi kötelezettségszegésnek és olyan alperesi magatartásnak sem, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A munkaeszközök visszavétele sem alapozhat meg azonnali hatályú felmondást, a felperes ugyanis maga jelezte, hogy azonnal távozni kíván az alperestől, ezért kellett alkalmazni a kilépésre irányadó eljárásrendet, amivel szemben a felperes sem tiltakozott. Eszközeit önként leadta abból a célból, mert nem kívánt a továbbiakban az alperesnél munkát végezni. Mindezt alátámasztja a Kúria Mfv.I.10.451/2017/5. és Mfv.I.10.384/2015/7. számú döntése is.

[18] Mindezekre figyelemmel a felperes általösszepszerűségben nem vitatott két hónap felmondási időre járó távolléti díj megfizetésében marasztalta a felperest. A kamatra vonatkozó rendelkezést a Ptk. 6:47. §-ára alapította, figyelemmel a 6/2016. (XI. 28.) KMK véleményben foglaltakra is.

[19] A pertárgy értékét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 512. § (2) bekezdése értelmében a kereset és a viszontkereset alapján 3.040.000 forintban állapította meg. A pervesztes felperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (6) bekezdése szerint a perköltség megfizetésére, mérlegeléssel megállapítva annak összegét. A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán akként rendelkezett, hogy az eljárás illetékét és a tolmácsdíjat az állam viseli.

A felperes fellebbezése

[20] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes élt fellebbezéssel és annak részbeni megváltoztatásával egy havi távolléti díj összegére, azaz 380.000 forintra kérte leszállítani a marasztalási összeget. Másrészt kérte a kereseti kérelmének megfelelően 1.900.000 forint megfizetésére is kötelezni az alperest.

[21] Kérelme indokául előadta, hogy az elsőfokú bíróság azt helyesen állapította meg, hogy nem vitatta a két hónap felmondási időre vonatkozó rendelkezést a munkaszerződésben, azonban kifogásolta a felmondási idő egy hónapra történő lecsökkentése körében tett ítéleti megállapításokat. Az elsőfokú bíróság nem értékelte megfelelően e körben a bizonyítási eljárás eredményét, a felek nyilatkozatait. Azokból ugyanis megállapítható, hogy az alperes egy hónap felmondási időt engedélyezett, azt egyértelműen felajánlotta számára, ami a ráutaló magatartásával elfogadásra került. Az egy havi felmondási idő tudatában adta le munkaeszközeit, és ezt utóbb oly módon változtatta meg az alperes, amit vele sem írásban, sem szóban nem közölt. Az elsőfokú bíróság ítéletének [38] bekezdésében maga is rögzítette, hogy az alperes elismerte azt, hogy szóban a felmondás időpontjával kapcsolatosan egy hónapot engedélyezett részére. Az elsőfokú bíróság döntése a Ptk. 6:63. § (2) bekezdésébe, Mt. 6. § (2) bekezdésébe, a Ptk. 6:4. (2)-(4) bekezdésébe, 6:5. § (1) és (3) bekezdésébe ütköző.

[22] Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság elmulasztotta azon kereseti kérelmének elbírálását, amelyben a kilépő dokumentumok kiadásának késedelme miatt 1.900.000 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az alperes eljárása az Mt. 80. § (2) bekezdésébe, a Ptk. 6:519. §-ába és 6:528. § (3), (4) bekezdésébe ütköző volt, mivel megakadályozta abban, hogy 2019. – helyesen – november 18-át követően a kilépő papírok hiányában elhelyezkedjen. Utolsó munkában töltött napján munkaviszonya megszűnt, amit az alperes a munkaeszközök átvételével elismert, az alperes azonban két hónapra visszatartotta kilépő papírjait, ezzel súlyos anyagi kárt okozott, csak két hónap késéssel tudott kezdeni új munkahelyén. Emiatt az új munkaviszonyában elért két havi bruttó fizetésének megfelelő összeg, azaz 1.900.000 forint kártérítés megfizetésére köteles az alperes.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[23] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében – tartalma szerint – az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást részletesen felderítette, a bizonyítékokat helyesen értékelte, ez alapján megalapozott és helyes döntést hozott.

[24] Érvelése szerint a felperes megalapozatlanul állította fellebbezésében, hogy a két hónapos felmondási időt egy hónapra csökkentették volna a felek. tanú2 tanúvallomása és az okirati bizonyítékok alapján megállapítható, hogy ilyen megállapodás a felek között nem

jött létre, ezzel ellentétetesen többszöri bírói felhívás ellenére a felperes sem tudott bizonyítani. Még ha az egyeztetések során fel is merült, hogy a munkáltató egy hónapra lecsökkentené a felmondási időt, a felperes azt nem fogadta el, mivel azonnal távozni kívánt a jogviszonyából. Egyező akarat hiányában megállapodás a felmondási idő csökkentéséről nem jött létre, mindezt részletesen tartalmazza az elsőfokú ítélet [38] bekezdése.

[25] Rámutatott továbbá arra, hogy a felperes következetesen rosszul jelölte meg fellebbezésében a munkaviszony megszűnésének napját 2019. október 18-i időpontban. A felmondás 2019. november 18-án kelt és a felmondási idő leteltével, 2020. január 18-án szűnt meg a munkaviszony. A felperes kárigényét nem dolgozta ki, nem bizonyította kára meglétét, a munkáltató jogellenes magatartását és a kettő közötti ok-okozati összefüggést sem. A felperes felhívás ellenére nem igazolta, hogy aktívan állást keresett és pozíciót azért nem kapott meg, mert a szükséges dokumentumokat a munkáltató nem adta ki részére. Azt sem igazolta, hogy felszólította volna munkáltatóját a mulasztás orvoslására. A kilépő papírokat 2020. január 18-án a jogszabály szerinti határidőben átadta a felperesnek. Az elsőfokú bíróság ítéletének rendelkező része egyértelmű a vonatkozásban, hogy a felperes teljes keresetét elutasította megalapozatlanság miatt.

[26] Mindezekon túl hangsúlyozta, hogy a felperesnek a felmondási idő megváltoztatására vonatkozó kereseti kérelme az elsőfokú eljárásban nem volt, ilyen tartalmú kérelmet korábban nem terjesztett elő.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[27] A fellebbezés részben alapos.

[28] A másodfokú bíróság a Pp. 370. § és 371. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel a fellebbezés korlátai között bírálta felül az elsőfokú ítéletet. A felperes nem támadta az egy hónap felmondási időre járó távolléti díj összege erejéig a marasztalására vonatkozó ítéleti rendelkezést.

[29] Az elsőfokú bíróság a tényállást részben hiányosan tárta fel, a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó igazolások kiadása miatti kártérítési igény körében a bizonyítási eljárást nem folytatta le, tényállást nem állapított meg, és döntést sem hozott, ezért e körben az eljárás megismétlése szükséges.

[30] A fellebbezéssel nem volt támadott az az elsőfokú ítéleti megállapítás, hogy a felperes munkaviszonya a 2019. november 18-án a felperes által az Mt. 64. § (1) bekezdése, 65. § (1) bekezdése alapján közölt felmondással szűnt meg. Nem vitatottan a felek a

munkaszerződés 7. pontjában a munkaviszony megszüntetése esetére két hónap felmondási időt határoztak meg. A fellebbezésében a felperes kizárólag azt kifogásolta, hogy az alperessel – ráutaló magatartással – létrejött a megállapodás a két hónap felmondási idő egy hónapra történő lecsökkentésére. E körben az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló okirati bizonyítékokat és a tanúvallomásokat helytállóan értékelte és vonta le azt a következtetést, hogy a felek között ilyen megállapodás nem jött létre.

[31] A munkáltató képviselője, tanú2 tanúvallomásában (3.M.70.486/2020/33. sz. jkv. 3. oldal) előadta, hogy a felperes egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy azonnal távozni akar és „nem mondott olyat, hogy bármikor szándéka lenne arra, hogy ő ledolgozza ezt az általam jelzett egy hónapos felmondási időt.” A felperes a 2019. november 18-án az alperes HR részlege felé írt e-mailjében szintén azt rögzítette, hogy az alperes nem fogadta el a felmondási idő elengedését, egy hónap felmondási idő letöltését kérte. Ezért helytállóan vonta le az elsőfokú bíróság azt a következtetést, hogy a felek kölcsönös, egybehangzó nyilatkozattal a felmondási idő munkaszerződésben rögzített, az Mt. 69. § (3) bekezdése szerinti megállapodása alapján meghatározott két hónapos felmondási idejétől nem tértek el.

[32] Mindezek alapján a felperes az Mt. 84. § (1) bekezdése alapján köteles a felmondási időre járó távolléti díjat megfizetni. A fentiekre tekintettel a felperes fellebbezése e körben megalapozatlan volt.

[33] Megalapozottan kifogásolta ugyanakkor a felperes a munkaviszony megszüntetésével összefüggő igazolások kiadásához kapcsolódó kártérítési igénye elbírálásának hiányát. E körben a felperes a 2019. december 23-án benyújtott keresetlevelében azt adta elő, hogy kártérítésre jogosult, mivel 2019. október 18-án megszűnt a munkaviszonya, ellenben az alperes nem adta át a kilépő dokumentumokat és megakadályozta, hogy elhelyezkedjen. Az elsőfokú bíróság hiánypótló végzésére a felperes úgy nyilatkozott, hogy 1.900.000 forint megfizetésére kéri kötelezni az alperest arra figyelemmel, hogy 2019. november 18-tól a kilépő dokumentumok hiánya miatt nem tudott elhelyezkedni, így két hónap fizeteskiesést követel 950.000 forint/hó bruttó összeg megfizetésével (2020. április 9-én benyújtott hiánypótlási nyomtatvány). Mindezt a felperes nem az azonnali hatályú felmondás jogszerűségére hivatkozással adta elő. Külön is kiemelte, hogy ez elkülönül az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének megállapításától, az azzal összefüggésben igényelt 380.000 forinttól, ahogy a fizetési felszólítás hatályon kívül helyezésére vonatkozó kérelmétől is. E körben helytelenül rögzítette az elsőfokú bíróság a felperes keresetét, ahogy arra a felperes a fellebbezésében utalt is.

[34] A kereseti kérelem tartalmát illetően annak a körülménynek nincs jelentősége, hogy a felperes a felmondás időpontját tévesen jelölte meg. A munkaviszonyt megszüntető intézkedés jogszerűségének, illetve jogellenességének kérdésétől eltér a felperes azon kártérítési igénye, melyet az Mt. 80. § (2) bekezdésében rögzítettek megszegésére, azaz eltérő károkozó magatartásra és jogszabályi rendelkezésre alapított. E szerint a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor, legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon a

munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. Ez a kötelezettség a munkáltatót jogellenes munkavállalói munkaviszony megszüntetés esetén is terheli. Az alperes ugyan nyilatkozott az igazolások kiadásának időpontjára nézve, mindezt azonban az elsőfokú bíróság nem értékelte, anyagi pervezetése nem terjedt ki rá. Az elsőfokú bíróság nem nyilatkozta a felperest arról, hogy az igazolásokat mikor kapta kézhez, illetve, hogy az alperes ezen kötelezettségének milyen módon tett eleget. Az elsőfokú bíróság tényállást e körben nem állapított meg, bizonyítási eljárást sem folytatott le a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó dokumentumok kiadásáról, és a kereseti kérelem elbírálására vonatkozóan indokolást egyáltalán nem tartalmaz az ítélet. Ez az eljárási szabálysértés a másodfokú eljárásban nem orvosolható.

[35] Önmagában azzal, hogy az ítélet rendelkező része szerint a teljes kereseti kérelmet elutasította az elsőfokú bíróság, nem tett eleget az ítélet teljességére vonatkozó, a Pp. 341. § (1) bekezdése szerinti azon kötelezettségnek, hogy az ítéletben foglalt döntésnek ki kell terjednie a perben érvényesített valamennyi kereseti kérelemre. Egyúttal az elsőfokú ítélet a Pp. 341. § (4) bekezdésébe is ütköző, amely szerint az indokolásnak a bíróság által megállapított tényeket, a feleknek a per tárgyára vonatkozó kérelmét, illetve nyilatkozatát és azok alapjának rövid ismertetését, az érdemi rendelkezés tartalmára történő utalást, továbbá a jogi indokolást is tartalmaznia kell, ennek kritériumait az (5) bekezdés rögzíti.

[36] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte, abból azonban egyértelműen megállapíthatóan azt is sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság kereseti kérelmét részben nem bírálta el. Az 1/2019. PJE határozat értelmében a Pp. 110. § (3) bekezdésében megjelenő „tartalom szerinti elbírálás elve” alapján az ítéltáblának az alperes fellebbezésében előadott kérelmet a fellebbezés előterjesztésével elérni kívánt célnak megfelelően kellett figyelembe venni és az ugyan az elsőfokú ítélet megváltoztatására irányult, de annak indokaira figyelemmel hatályon kívül helyezésnek van helye. Így a másodfokú bíróság a Pp. 369. § (3) bekezdése szerinti felülbírálati jogkörében eljárva - figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróságnak széles körben kell eleget tennie a tényállás megállapítási és bizonyítási kötelezettségének, ezért ennek lefolytatása a másodfokú eljárásban nem észszerű - az elsőfokú ítéletet részben hatályon kívül helyezte.

[37] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezéssel érintett körben a Pp. 383. § (4) bekezdése szerint részítélettel határozva, a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján a felmondási időre járó távolléti díj vonatkozásában az elsőfokú ítéletet helybenhagyta, a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó igazolásokra vonatkozó kártérítési igény körében a Pp. 381. §-a alapján a kereseti kérelemről való indokolt döntés meghozatalára, az ahhoz szükséges tényállás megállapítására és bizonyítási eljárás lefolytatására az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[38] Az elsőfokú eljárást e körben a perfelvételi szaktól meg kell ismételni, a munkaviszonyhoz kapcsolódó igazolások kiadására vonatkozó kereseti kérelem elbírálásához részletesen meg kell hallgatnia a feleket az igazolások kiadásának időpontja, a felperes

kárának összecszerűsége vonatkozásában. Anyagi pervezetést kell adni a felek részére a bizonyítási kötelezettségről, esetleges további keresetpontosításra kell felhívnia a felperest és nyilatkozattételre az alperest és a felek által felajánlott bizonyítási indítványokat értékelve, a bizonyítási eljárás lefolytatását követően kell erről a kereseti kérelemről döntést hozni, mind a jogalapot, mind az összecszerűséget illetően.

Záró rendelkezések

[39] A másodfokú eljárással kapcsolatosan a felperes perköltséget nem számított fel, az alperes esetében a fellebbezéssel támadott és részítélettel helybenhagyott követelés (egy havi, azaz 380.000 forint felmondási időre járó távolléti díj) körében a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (5) bekezdésére figyelemmel az eredménytelenül fellebbező felperest a 32/2003. VIII. 22. IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése, valamint 4/A. § (1) bekezdése szerint kötelezte az alperes másodfokú perköltségének viselésére, mivel az alperes a Pp. 81. § (2) bekezdésének megfelelően a megbízási szerződés szerinti felszámítást a másodfokú eljárásban nem csatolta. Ugyancsak ezen rendelkezésekre alapul vételével a Pp. 383. § (5) bekezdése alapján a hatályon kívül helyezéssel érintett kereseti követelés (1.900.000 forint) kapcsán a másodfokú bíróság a Pp. 386. § (3) bekezdése alapján az alperes másodfokú perköltségének összegét megállapította és a teljes pernyertesség-pervesztesség arányára figyelemmel a megismételt eljárásban kell annak viseléséről határoznia az elsőfokú bíróságnak a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján. Ez a kötelezettség terheli az elsőfokú bíróságot az eljárási illeték viseléséről is, melynek összegét a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (5) bekezdése alapján az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint állapította meg.

Budapest, 2022. szeptember 1.

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

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró