



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.056/2023/4.

A felperes:

felperesi cég neve (székhelye)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Richtárcsik Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Richtárcsik Máté, címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Mosonyi Balázs Bálint ügyvéd (címe)

A per tárgya:

Munkavállaló kártérítési felelőssége

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szolnoki Törvényszék 15.M.70.113/2022/9.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 15.M.70.113/2022/10.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 70 000 (Hetvenezer) forint perköltséget.

Megállapítja, hogy a 15 000 (Tizenötezer) forint eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2022. augusztus 26-tól állt az alperes alkalmazásában, határozatlan idejű munkaviszonyban, tehergépkocsi-vezető munkakörben. Távolléti díja havi 200 000 forint volt.

[2] Az alperes 2022. október 21-én szóban közölte a felperes egyik ügyvezetőjével, (személy 1 neve)-vel, valamint a felperes HR ügyintézőjével, (személy 2 neve)-vel, hogy munkaviszonyát két fuvar után meg kívánja szüntetni.

[3] 2022. november 18-án az alperes – a munkaviszonya azonnali hatállyal történő megszüntetése szándékával – a tachográfot lezárta, az általa használt gépjárművet kitakarított állapotban, kulcsával együtt a felperes telephelyén hagyta. Ugyanezen a napon felhívta (személy 2 neve)-t és kérte a kilépő papírai kiadását, aki azt kérte az alperestől, hogy előre egyeztetett időpontban menjen be a felperes irodájába a munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos dokumentumok elkészítése, átadása, aláírása és a tachográf adatok feltöltése céljából.

[4] Az alperes munkaviszonyát 2022. november 18-án ráutaló magatartással megszüntette.

[5] 2022. november 21-én (személy 2 neve) – a munkáltatónál bevett kommunikációs csatornán – Viberen keresztül hívta fel az alperest, hogy menjen be az irodába „a papírok végett valamelyik nap.”

[6] 2022. november 23-án az alperes előzetes egyeztetés nélkül felhívta (személy 2 neve)-t, hogy indul (város neve)-re a felperes központjába, azonban (személy 2 neve) jelezte, hogy az időpont neki nem megfelelő, egyeztessenek más időpontot, amelyre azonban nem került sor.

[7] Az alperes 2022. november 24-én előzetes egyeztetés nélkül megjelent a felperesnél. (személy 2 neve) ekkor továbbképzésen volt, helyettesítése nem volt megoldott, így kilépő papírjai nem kerültek részére átadásra, munkaköre átadására nem került sor.

[8] Ezt követően a felek között a kapcsolat megszakadt.

[9] A felperes az alperes munkaviszonyát 2022. december 16. napjával számolta fel, kilépő papírjai 2023. január 11. napján személyesen kerültek részére átadásra.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[10] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 200 000 forint felmondási időre járó távolléti díj, valamint perköltség megfizetésére, ez utóbbi mértékét az 1/F/2. alatt csatolt megbízási szerződés alapján bruttó 20 000 forintos óradíj alapulvételével 120 000 forintban, valamint tárgyalásonként 30 000 forintban jelölt meg azzal, hogy ezen összeget áfa nem terheli.

[11] Az érvényesíti kívánt jog körében hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 32. §, 42. § (2) bekezdés a) pont, 52. § (1) bekezdés, 15. § (3) bekezdés, 22. § (3), (4) bekezdés, 44. §, 29. § (4) bekezdés, 80. § (1) bekezdés, 84. § (1) és (4) bekezdés, 148. §, 69. § (1) bekezdés, 6. § (2) bekezdés, 285. § (1) bekezdés, 286. § (1) bekezdés, 78. §, 64. §, 65. §-aira.

[12] Előadta, hogy az alperes a felperesnél fennálló munkaviszonyát egyoldalúan, indokolás nélkül, szóban szüntette meg, továbbá írásbeli felszólítás ellenére a munkakör átadási és elszámolási kötelezettségének nem tett eleget. Mindezek alapján munkaviszonya jogellenesen került megszüntetésre, amelynek jogkövetkezményeként 200 000 forint felmondási időre járó távolléti díj, mint átalánykártérítés és perköltsége megfizetésére kérte az alperes kötelezését.

[13] Az alperesi védekezés ismeretében hivatkozott arra, hogy a felek között fennálló munkaviszonyt az alperes szüntette meg azzal, hogy a munkavégzésre használt gépjárművet 2022. november 18. napján letette, ezt követően munkavégzésre nem jelentkezett, ezzel a ráutaló magatartással jogviszonyát megszüntette.

[14] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására, a felperes perköltségben történő marasztalására irányult. Perköltség igényét a csatolt költségjegyzék alapján megbízási szerződésre hivatkozással 280 000 forintban jelölte meg, azonban megbízási szerződést nem csatolt.

[15] Védekezése szerint a munkavégzés időtartamára három hónapos munkaidő keretet állapítottak meg, amelyet a munkáltató próbaidőnek tekintett. Munkaidő keretben történő foglalkoztatása esetén csak a munkáltató utasítása szerint kellett munkavégzési kötelezettségének eleget tennie.

[16] Vitatta, az Mt. 80. § (1) bekezdésében foglalt kötelezettség megszegését, figyelemmel arra, hogy a szükséges dokumentumok átadása céljából megjelent, azonban az elszámolási kötelezettség teljesítésének feltételeit a munkáltató nem biztosította. A felperesnek kárt nem okozott, számára 2022. november 21-ét követően a munkáltató utasítást nem adott, nyilatkozattételre nem hívta fel, munkavégzésre nem kötelezte, munkahelyén a rugalmas munkaidőre tekintettel megjelennie nem kellett.

[17] Hivatkozott arra, hogy munkaviszonyát a felperes szüntette meg 2022. december 16-án a kilépő papírok megküldésével.

Az elsőfokú bíróság ítélete és annak indokai

[18] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 200 000 forint általánymunkajogi kártérítést és 140 000 forint perköltséget, amely összegek megfizetésére 8 havi egyenlő összegű részletekben történő teljesítést engedélyezett. Megállapította, hogy a 15 000 forint eljárási illeték, valamint 10 028 forint költség az állam terhére marad.

[19] Az Mt. 44. §., valamint 22. § (3) bekezdésének rendelkezései alapján rögzítette, hogy a munkaviszonyt kizárólag írásban lehetett megszüntetni, amelyre nem került sor, így vizsgálta, hogy a munkaviszonyt ki szüntette meg.

[20] Az alperes tárgyaláson tett személyes nyilatkozata, valamint a munkajogi igény érvényesítésének egyes kérdései a 2012. évi I. törvény alapján szóló 4/2013.(IX.23.) KMK vélemény (a továbbiakban: KMK vélemény) 7.) pontja alapján megállapította, hogy az alperes munkaviszonyát 2022. november 18. napján ráutaló magatartással megszüntette, figyelemmel arra, hogy korábbi 2022. október 21-i szóban tett bejelentésének megfelelően a visszavétel szándéka nélkül a felperes telephelyén hagyta a munkavégzéshez szükséges eszközt és kilépő papírjai kiadását kérte.

[21] Figyelemmel arra, hogy a munkaviszony megszüntetéséről írásba foglalt felmondást nem közölt, ezért azt jogellenesnek minősítette.

[22] Ezt követően vizsgálta, hogy az alperes munkakörét az Mt. 80. § (1) bekezdésében előírt rend szerint átadta-e. Az Mt. 5. § (2) bekezdésében – helyesen – 6. § (2) bekezdésében rögzítettek körében, (személy 2 neve) tanúvallomása alapján arra a megállapításra jutott, hogy a tőle kapott tájékoztatás alapján a megfelelő eljárás az lett volna, ha az előzetesen egyeztetett időpontban megjelenik a felperes telephelyén és teljesíti az

elszámolási kötelezettségét. Tekintettel arra, hogy megjelenésére nem egy közösen egyeztetett időpontban került sor, ezért ezzel nem mentesült az elszámolási kötelezettség teljesítése alól.

[23] Figyelemmel arra, hogy a munkaviszony megszüntetése annak módja és az elszámolási kötelezettségének nem teljesítése miatt is jogellenesen történt, ezért az Mt. 84. § (1) és (4) bekezdése alapján a kereseti kérelemnek megfelelően egy havi távolléti díjának megfelelő összeg, valamint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.

Az alperes fellebbezése, a felperes fellebbezési ellenkérelem

[24] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és a felperes keresetének elutasítása, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezése és új eljárásra és új határozat hozatalára utasítása érdekében.

[25] A másodfokú bíróságtól gyakorolni kért felülbírálati jogkört - szabad szöveges indokolása alapján - a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés a), b) és c) pontjaiban, valamint (1) bekezdésében jelölte meg.

[26] Az elsőfokú eljárásban kifejtett álláspontját lényegében megismételve változatlanul hivatkozott arra, hogy a felperes kereseti kérelmében tett tényállítása szerint írásban közölt felmondást az alperessel, amelyet azonban nem indokolt meg, ilyen kötelezettsége azonban az Mt. 67. § (1) bekezdése alapján nem volt. Bár a felperes a perfelvételi tárgyaláson ezen nyilatkozatát módosítva már arra hivatkozott, hogy szóban került sor a felmondásra, annak pontos időpontját nem jelölte meg, ezzel kapcsolatosan ellentétes nyilatkozatokat tett, amely ellentmondásokat az elsőfokú bíróság nem vagy nem szükséges mértékben oldotta fel. Vitatta (személy 1 neve) tanúként tett nyilatkozatait is figyelemmel arra, hogy a felek közötti munkaszerződés 13. pontja a munkaüggyel kapcsolatos nyilatkozatát kizárja.

[27] Hivatkozott arra is, hogy a munkaszerződés 6. pontjában rögzített napi 8 óra, heti 40 órás munkaidőkeret három hónapos beosztása álláspontja szerint jogellenes.

[28] Előadta továbbá, hogy 2022. november 18-án a felperes telephelyén már nem volt jelen olyan személy, akinek a munkakör átadással kapcsolatos feladatait teljesíthette volna. Ezt követően törekedett a munkakör átadással kapcsolatos feladatait teljesíteni, amely azonban a felperes hibájából hiúsult meg. Mindezek alapján álláspontja szerint a felperes a felmondását nem fogadta el, azonban utasítást nem adott számára és nem is nyilatkozott arról, hogy hatályosnak tekinti-e a felmondását. Így munkaviszonya a felperes által 2022. december 16-án került megszüntetésre, ezért a kereseti kérelem megalapozatlan.

[29] Hivatkozott továbbá arra is, hogy az Mt. 179. § (1) bekezdése alapján a felperes kárával kapcsolatos okozati összefüggést a felperesnek kellene bizonyítani, amelyre az elsőfokú bíróság bizonyítást nem folytatott le.

[30] Vitatta az ítéleti tényállás [3] bekezdésének azon megállapítását miszerint a jogviszonyát ráutaló magatartással szüntette volna meg. Egyebekben pedig az elszámolási kötelezettség kapcsán vitatta azt, hogy (személy 2 neve)-re hivatkoznak figyelemmel arra, hogy ő nem rendelkezett kizárólagos jogosultsággal munkaügyekben eljárni. Vitatta továbbá az ítélet [23] bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettség megszegését is, tekintettel arra, hogy előzetes egyeztetés ellenére a munkáltató nem biztosította számára, hogy elszámolási kötelezettségének eleget tudjon tenni.

[31] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására, az alperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét – az elsőfokú eljárásban csatolt megbízási szerződésre hivatkozással – 100 000 forint + áfa munkadíjban és tárgyalásonként 50 000 forint + áfában jelölt meg.

[32] Rámutatott, hogy a tárgyalási jegyzőkönyvek alapján az alperes saját nyilatkozata támasztotta alá a felperes által előadottakat a munkaviszony megszüntetése körében, míg az átadási kötelezettség teljesítésének elmaradása kapcsán a lefolytatott bizonyítás szolgált a megállapított tényállás alapjául. Hivatkozott továbbá arra, hogy nem az Mt. 179. § szerinti kártérítés iránt igényt, hanem az Mt. 84. § alapján járó általánymunkakártérítés iránt terjesztett elő keresetet.

[33] Utalt továbbá arra, hogy a hatályon kívül helyezés körében az alperes semmilyen érdemi, anyagi jogi vagy eljárási szabálysértést nem jelölt meg.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[34] A fellebbezés alaptalan.

[35] Az ítéltábla kötelező hatályon kívül helyezési okot nem észlelt, ilyenre a felek sem hivatkoztak, ezért az ítéltábla felülbírálati jogkörének a Pp. 370. §-a szabályozott korlátai között járt el. E rendelkezés (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[36] Elsőként az ítéltábla azt vizsgálta, hogy az alperesi érvek alapján szükség van-e az elsőfokú bíróság ítéletének mérlegelhető hatályon kívül helyezésére. Bár az alperes erre irányuló fellebbezési kérelmét másodlagosként terjesztette elő, a Pp. 383. § (1) bekezdésének megfogalmazásából következően az ügy érdemében történő döntésre akkor kerülhet sor, ha az ítélet hatályon kívül helyezésére nincs szükség. A hatályon kívül helyezés iránti kérelem elbírálása tehát a Pp. ezen rendelkezéséből következően szükségszerűen megelőzi az érdemi döntést, amely a Pp. 369. § (1) bekezdése szerinti felülbírálati jogkör gyakorlását tette indokolttá.

[37] Az alperes az ítélet mérlegelhető hatályon kívül helyezése kapcsán eljárási szabálysértést nem jelölt meg. Mindösszesen arra hivatkozott, hogy a felperes a felmondás tartalmával, azonnaliságával és körülményével kapcsolatos tényállítást nem tett, amellyel kapcsolatosan az elsőfokú bíróság bizonyítási eljárást nem vagy nem szükséges mértékben folytatta le.

[38] Ezzel szemben a kereseti kérelemben a felperes úgy nyilatkozott, hogy „alperes 2022. november elején, pontosan meg nem határozható időpontban szóbeli, jogi álláspontunk szerint azonnali hatályú felmondást közölt társaságunkkal.” (15.M.70.113/2022/1. szám alatti keresetlevél 3. oldal első bekezdés). A perfelvételi tárgyaláson pedig úgy nyilatkozott, hogy „annyi pontosítást szeretnék tenni, hogy ami valóban nem volt teljesen egyértelmű a keresetlevélben felperes tényállítása, hogy alperes szóbeli azonnali hatályú felmondást gyakorolt a felperes felé, ezáltal a törvényben foglalt indokolási kötelezettségét és írásba foglalási kötelezettségét megszegte. Nem pusztán ennek okán jogellenes az általunk azonnali hatályú felmondásnak gondolt munkaviszonyt megszüntető nyilatkozata, hanem annak okán is, hogy van egy törvényben előírt kötelezettség, ez egy kógens kötelezettség, nem felszólításra kell megtenni, hanem a törvény erejénél fogva, mégpedig az, hogy a munkakört átadja és átvegye. Ezen kötelezettségének az alperes nem tett eleget, magatartása tehát ennek okán is jogellenes.” (15.M.70.113/2022/7. szám alatti jegyzőkönyv 2. oldal utolsó 3. oldal első bekezdése)

[39] Mindezek alapján tehát egyértelműen megállapítható, hogy a felperes tényállása az volt, hogy az alperes a munkaviszonyát szóban szüntette meg. E körben további bizonyítás felvétele nem volt szükséges, így az ítéltábla álláspontja szerint olyan eljárási szabálysértés, amely az ügy érdemére kiható volt nem állapítható meg, így a mérlegelhető hatályon kívül helyezésnek nem volt helye.

[40] Megjegyzi az ítéltábla, hogy önmagában az a körülmény, hogy a felperes a keresetlevelében említett írásbeli felmondással szemben nyilatkozatát a perfelvételi tárgyaláson pontosítva egyértelművé tette, hogy nem került írásbeli felmondás részére átnyújtásra, szintén nem minősül eljárási szabálysértésnek, hiszen erre a perfelvételi szakban lehetősége volt.

[41] Az alperes elsődleges, az ítélet megváltoztatására irányuló fellebbezési kérelmében az elsőfokú bíróság tényállítás megállapítását [369. § (3) bekezdés a) pontja], továbbá az elsőfokú bíróság jogi minősítését [Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja] támadta és bizonyítás lefolytatását kérte az ítéltáblától [Pp. 369. § (3) bekezdés b) pontja].

[42] A Pp. 369. § (3) bekezdés a) és b) pontja alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletében megállapított tényállást az anyagi jogi felülbírálat során akkor érintheti, ha a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősíti, vagy ha a másodfokú bíróság is bizonyítást folytatott le.

A mérlegelés akkor okszerűtlen, ha az ítéletben rögzített tényállás iratellenes, illetőleg ha az elsőfokú bíróság az adott bizonyítékok alapján nem juthatott volna az általa elfogadott következtetésre, vagyis a tényállás megállapítása során logikai hibát vétett. Abban az esetben azonban, ha a beszerzett bizonyítékok értékelésének eredményeként, a logika szabályai szerint lehetséges volt, vagyis nem volt kizárt az adott tényállás megállapítása, a másodfokú bíróság azt akkor sem bírálhatja felül, ha maga egyébként a bizonyítékok mérlegelése alapján más következtetésre jutott volna. Ez ugyanis a bizonyítékok másodfokú eljárásban történő felülmérlegelésének tilalmába ütközne.

Nem elégséges azonban az okszerűtlen mérlegelésre általánosságban hivatkozni, konkrétan meg kell jelölni, hogy a bíróság milyen bizonyítékból vont le okszerűtlen következtetést, illetve milyen bizonyítási hiányosságok miatt nem tekinthető az ítélet megalapozottnak.

[43] Az alperes fellebbezésében a tényállás [3] bekezdése kapcsán vitatta az elsőfokú bíróság azon ítéleti megállapítását miszerint a felmondás ráutaló magatartással került megszüntetésre. Ugyanakkor – bár a jogi képviselő által előterjesztett írásbeli ellenkérelem és a fellebbezés is változatlanul vitatta ennek tényét – az alperes személyes meghallgatása során maga adta elő azt, hogy „2022. október 21-én bementem az irodába és közöltem (személy 1 neve)-vel és (személy 2 neve)-vel, hogy én még két fuvart vállalom és utána megszüntetném a munkaviszonyt és azzal a fuvarral, amikor leadom az autót legyenek szívesek készítsék elő a kilépő papírjaimat is.” (15.M.70.113/2022/9. szám alatti jegyzőkönyv 4. oldal első bekezdése). Ennek a szóban tett közlésnek megfelelően 2022. november 18-án a munkavégzéshez szükséges gépjárművet kitakarítva a felperes telephelyén hagyta, a tachográfot lezárta, munkavégzésre ezt követően nem jelentkezett. Ekkor már azonnali hatállyal kívánta megszüntetni a jogviszonyát (15.M.70.113/2022/9. szám alatti jegyzőkönyv 4. oldal utolsó bekezdése).

[44] A munkavállaló munkaviszonyt megszüntető nyilatkozata is a közléssel hatályosul, ezáltal a munkaviszonyt az abban foglalt időpontban megszünteti a jognyilatkozat jogszerűségétől függetlenül (Kúria Mfv. 10.237/2016/1.). Ilyen kifejezett jognyilatkozat hiányában megállapítható a munkaviszony ráutaló magatartással történő megszüntetése, ekkor vita esetén a bíróságnak kell meghatároznia ennek időpontját. Az időpont meghatározásánál is irányadó általános magatartási követelmények: a 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. Az ilyen megállapítás – természeténél fogva – visszamenőleges. [KMK vélemény 7.) pontjához fűzött magyarázat]

[45] Önmagában az a körülmény, hogy 2022. november 18-át követően az alperes munkakörét az Mt. 80. § (1) bekezdésében előírt rendben nem adta át és a munkáltatóval nem számolt el, a munkáltató pedig az Mt. 80. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat nem

adta ki számára még nem eredményezi azt, hogy a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetése az alperes részéről nem történt meg. Az alperes fellebbezési hivatkozása kapcsán az ítéltábla hangsúlyozni kívánja, hogy az azonnali hatályú felmondás nem kötött a munkáltató elfogadásához, ennek kifejezett hiánya nem eredményezi a munkaviszony fennmaradását, ilyen szándék a felperesi munkáltató részéről a rendelkezésre álló adatok alapján egyébként sem állapítható meg. A felek egyezően adták elő, hogy 2022. november 18-át követően kizárólag a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos teendők miatt keresték egymást, a munkaviszony esetleges fenntartása közöttük fel sem merült. Mindezek alapján helytálló az elsőfokú bíróság ítéletének azon megállapítása, hogy az alperes a munkaviszonyát 2022. november 18-án, ráutaló magatartással szüntette meg.

[46] Vitatta az alperes az elsőfokú bíróság ítéletének [23] bekezdésében foglalt azon megállapítást is miszerint megszegte volna az együttműködési kötelezettségét.

[47] Az ítéltábla ebben a körben hangsúlyozni kívánja azt, hogy a felek által nem vitatottan 2022. november 18. napján, amikor az alperes a munkavégzés eszközét véglegesen letette a munkakör átadásával és az elszámolással kapcsolatos feladatok nem kerültek teljesítésre. Lényeges rögzíteni, hogy a felek között létrejött munkaszerződés 14. pontja tartalmazza a munkakör átadásának rendjére vonatkozó előírásokat is, így a felperes minden külön felhívás nélkül is tisztában kellett legyen a munkaviszony megszüntetésekor követendő eljárással és elszámolási kötelezettséggel. Az a körülmény, hogy a munkáltató ezzel foglalkozó képviselője egyéb elfoglaltság okán az alperes által kiválasztott időpontban nem tudta fogadni az alperest, illetőleg nem tudták elvégezni a szükséges adminisztrációs feladatokat nem mentesíti a munkavállalót azon kötelezettsége alól, hogy a munkakör átadásával kapcsolatos feladatainak maradéktalanul eleget tegyen, különösen akkor, ha ennek elmaradása (a gépjármű vezetői kártya adatainak feltöltése) a munkáltatóval szemben hátrányos jogkövetkezmények (bírság) alkalmazását alapozhatja meg. A rendelkezésre álló adatok alapján nem merült fel adat arra vonatkozólag, hogy az alperes 2022. november 24. napját követően bármilyen módon megpróbált volna a munkakör átadási és elszámolási kötelezettségének eleget tenni, ezáltal együttműködési kötelezettségét teljesíteni. Ennek hiányában azonban eredményesen nem hivatkozhatott arra, hogy az Mt. 6. § (2) bekezdés szerinti együttműködési kötelezettségének eleget tett, így ezen ítéleti megállapítási is helytálló volt.

[48] Az alperes fellebbezésében kérte, hogy az ítéltábla a Pp. 369. § (3) bekezdés b) pontja szerinti anyagi jogi felülbírálat keretében „folytasson le bizonyítást az első- vagy másodfokú eljárásban hivatkozott tény megállapítására”, ennek ellenére nem jelölte meg, hogy mely tényre és milyen bizonyítás lefolytatását kéri a másodfokú bíróságtól. Az elsőfokú eljárásban mindösszesen élettársa, (tanú neve) tanúkénti kihallgatását kérte, aki kizárólag a 2022. november 24-én, a felperesi telephelyen történtek vonatkozásában tudott volna nyilatkozatot tenni, amellyel kapcsolatosan a felperes részéről nem merült fel az alperesétől eltérő előadás, hiszen a felperes sem tette vitássá, hogy ezen a napon nem tudta biztosítani az alperes számára a munkakör átadási és elszámolási kötelezettség teljesítését, ezért tanúkénti kihallgatásától további érdemi bizonyíték nem volt várható.

[49] A fent kifejtettekre tekintettel az ítéltábla álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és a perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak, így különösen a

beszerzett tanúvallomásoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján az okszerűség követelményét nem sértő módon állapította meg [Pp. 279. § (1) bekezdés], ezért a tényállás megváltoztatásának, kiegészítésének nem volt helye.

[50] Az alperes fellebbezésében az anyagi jogi felülbírálat keretében a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja felülbírálati jogkör körében azt kérte a másodfokú bíróságtól, hogy a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonjon le és a megállapított tényeket másként minősítve állapítsa meg, hogy az alperes munkaviszonyát nem szüntette meg jogellenesen és ezzel összefüggésben helytállási kötelezettség a felperes irányába nem terheli.

[51] Az alperes ellenkérelmében és fellebbezésében hivatkozott a munkaszerződés 6. pontjában foglalt munkaidőkeret meghatározás esetleges érvénytelenségére, amelynek a jelen jogvita elbírálása szempontjából az alábbiak miatt nincs jelentősége:

[52] A munkaidőkeretben történő foglalkoztatásra vonatkozó szabályozás annak érvénytelensége esetén is csak részleges érvénytelenséget eredményezett volna és az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján az általános szabályok alkalmazását tette volna indokolttá. A felek közötti jogvita azonban nem a munkaidő beosztása, hanem a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt alakult ki, amelynek a felperes esetleges munkaidőkeretben történő foglalkoztatása szempontjából nincs jelentősége. A munkaidőkeretnek abból a szempontból sincs a jogvita elbírálására érdemi kihatása, mivel az alperes maga sem állította, hogy 2022. november 18-át követően vissza kívánt térni a felpereshez, vagy, hogy munkavégzés céljából rendelkezésére állt volt. Mindezek alapján a munkaszerződés 6. pontjának munkaidőkeretre vonatkozó rendelkezésének a per elbírálása szempontjából nem volt jelentősége.

[53] Az elsőfokú bíróság az ügy érdemét illetően a szükséges bizonyítást lefolytatta, a fentiekben részletezettek szerint helyes tényállás állapított meg és abból levont jogi következtetései is helyesek.

[54] Az ítéltábla hangsúlyozni kívánja, hogy az alperes személyes meghallgatása során – jogi képviselője által előadottakkal részben ellentétes tartalmú nyilatkozatot téve – megerősítette, hogy 2022. október 21. napján szóban jelezte a felperes képviselőinek a munkaviszony megszüntetése iránti szándékát, amelynek megfelelően eljárva 2022. november 18-án az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés szándékával tette le a munkavégzéshez szükséges eszközt, majd pedig munkavégzésre ezt követően nem jelentkezett.

[55] Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást tekintetben, hogy az írásbeli alakszerűségi követelmény megsértésével történő munkaviszony megszüntetés pusztán az írásbeliség elmaradása okán megalapozza annak jogellenességét, mint ahogy abban is helytállóan foglalt állást, hogy az alperesi munkavállaló munkaviszony felszámolására irányuló szándékát a munkáltató tudomásul vette, így a közöttük lévő jogviszony ráutaló magatartással került megszüntetésre.

[56] A munkaviszony megszüntetésekor történő munkakör átadási kötelezettség körében is helyesen foglalt állást az elsőfokú bíróság akkor, amikor megállapította, hogy az alperes ebben a körben megszegte az együttműködési kötelezettségét. Az átadási, elszámolási kötelezettség megszegésének megállapításakor nagy szerepe van az ezekre a kötelezettségekre vonatkozó munkáltatói utasításoknak (tipikusan szabályzatoknak) vagy a kollektív szerződés vagy munkaszerződés rendelkezéseinek. A munkaszerződés 14. pontja tartalmazza a munkakör átadással kapcsolatos munkavállalói kötelezettségeket. Ezen kötelezettségeknek az alperes oly módon kívánt eleget tenni, hogy a neki megfelelő időpontban a munkáltató illetékes munkavállalójának kérése ellenére személyesen ment be a felperes telephelyére, ahol munkakör átadással kapcsolatos feladatot végző munkavállaló nem állt rendelkezésre. Ez azonban nem jelenti azt, hogy maradéktalanul eleget tett a munkakör átadási és elszámolási kötelezettségének, különös tekintettel arra, hogy a munkáltató képviselőjének kifejezett kérése az volt, hogy előzetesen egyeztetett időpontban jelenjen meg, továbbá, hogy a munkáltatót a gépjármű vezetői kártya tekintetében szigorú elszámolási kötelezettség terheli.

[57] Tekintettel arra, hogy az alperes részéről a munkaviszony megszüntetése egyrészt a felmondás írásba foglalásának elmaradása, másrészt a munkakör előírt rendben történő átadásának elmulasztása okán jogellenes volt, az alperes az Mt. 84. § (1) és (4) bekezdése alapján objektív jogkövetkezményként köteles volt a munkáltató részére a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összegű átalánykompenzáció megfizetésére.

[58] Az átalánykompenzáción túli kártérítés szabályait az Mt. 84. § (3) bekezdés rendelkezése szabályozza, ahol a munkáltatónak már valóban bizonyítania kell a kárát, a kár összegét, a kár és a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés közötti okozati összefüggést. Ilyen, az átalánykompenzáción túli kártérítés igény a felperes részéről azonban nem került előterjesztésre, ezért az alperes Mt. 179. § (1)-(2) bekezdés körében kifejtett védekezése sem lehetett megalapozott.

[59] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata szerint eljárva helybenhagyta.

[60] Az ítéltábla az alaptalanul fellebbező alperest a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján kötelezte a jogi képviselővel eljáró felperes másodfokú eljárásban felmerült perköltségének megfizetésére, amelynek mértékét – új megbízási szerződés hiányában – az elsőfokú eljárásban (1/F/2. alatt) csatolt megbízási szerződés alapján a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján, figyelemmel a (6) bekezdés rendelkezésére 2 munkaóra (2x20 000 forint) és 1 tárgyalási óra (30 000 forint) alapul vételével állapított meg, amely összeget áfa nem terheli.

[61] Az alperest a Pp. 525. §-a alapján megillető munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel a 15 000 forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén maradt [Pp. 95. § (1) bekezdés, 101. § (1) bekezdés, 102. § (6) bekezdés; az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdés, 46. § (1) bekezdés].

[62] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2024. február 6.

Dr. Bálint Attila s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

Zanóczné dr. Ocskó Erzsébet s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró