



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.021/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi jogi képviselő (cím11., ügyintéző: felperesi jogi képviselő ügyvéd) által képviselt **felperes1** (Cím3) felperesnek – a cím13., ügyintéző: alperesi jogi képviselő ügyvéd) által képviselt **alperes** (cím14) alperes ellen munkavállalói felmondás jogellenességének megállapítása és távolléti díj megfizetése iránt indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 35.M.70.120/2021/16. számú ítélete ellen az alperes 17. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 60.619 (hatvanezer-hatszáztizenkilenc) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 218.612 (kétszáztizennyolcezer-hatszáztizenkettő) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma a 2021. november 30-án kelt 35.M.70.120/2021/16. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 307.900 forint felmondási időre járó távolléti díjat és 254.000 forint perköltséget, míg az alperes viszontkeresetét elutasította. Megállapította, hogy a le nem rótt 173.250 forint eljárási illetéket az állam viseli.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint az alperes 1992. november 1-jétől állt munkaviszonyban a felperessel 2012. július 1-jétől raktáros, majd 2018. május 14-től segédmunkás munkakörben, havi 323.000 forint díjazással. A munkáltatói jogkört törvényes képviselői vezérigazgató gyakorolta és közvetlen felettese tanú2 műszakvezető volt.

[3] 2019. május 14-én a felperes jegyzőkönyvet vett fel arról, hogy az alperes a rábízott munkát megtagadta, a munkaköri leírásban meghatározott feladatokat azzal az indokkal nem végezte el, hogy nem hajlandó mások szemetében turkálni. Az alperes 2019. május 17-től munkavégzés céljából munkahelyén – a felperes városnév út 221. szám alatti telephelyén – nem jelent meg, előző nap munkatársainak említette, hogy kórházba kell mennie, de erről a munkáltatói jogkör gyakorlóját nem tájékoztatta. Az alperes 2019. május 16. és 17-én kórházi kezelésen, majd május 20-tól keresőképtelen állományban volt. A felperes 2019. május 24-én postára adott levelében felszólította a felperest, hogy május 27-én munkahelyén jelenjen meg, vagy távollétét igazolja. Az alperes megküldte a felperesnek a kórházi kezelésről és az ezt követő keresőképtelenségről az orvosi igazolást.

[4] Az alperes 2019. szeptember 9-én hétfő reggel 7 óra előtt a szokásos munkakezdekskor, anélkül, hogy korábban a felperesnek bejelentette volna, megjelent a munkavégzés céljából a felperesi telephelyen. A portaszolgálatot ellátó tanú és tanú1 biztonsági őrök nem engedték be, mivel a heti beosztáson munkavégzésre nem volt beosztva. Az alperes aznap délelőtt visszament a telephelyre, ahol személyesen találkozott törvényes képviselő1l és tanú2dal, akik közölték, nem engedik be és postán fogja megkapni a papírokat, meg fog tudni mindent. Az alperes 11 óra 37 perckor e-mailt írt a felperesnek, rögzítve az aznapi eseményeket és kérte a felperes indokolt válaszát arra, hogy miért van kitiltva a telephelyről és mi a munkáltató szándéka. Az e-mail aznap 12 óra 43 perckor került kézbesítésre a felperesnek.

[5] A felperes 2019. szeptember 9-én írásba foglalt felmondással, 2019. szeptember 11-től 90 nap felmondási idővel, 2019. december 9-i hatállyal megszüntette az alperes munkaviszonyát, 2019. szeptember 11-től 30-ig 14 nap szabadságot kiadva, és 2019. október 1-jétől felmentve a munkavégzés alól. A felmondás tartalmazta, hogy mivel annak oka az alperes magatartása, így végkielégítés nem illeti meg. Az intézkedést a felperes aznap 14.00 órakor elsőbbségi küldeményként postára adta.

[6] Az alperes 2019. szeptember 10-én 7 óra előtt munkavégzés céljából ismét megjelent a munkahelyén, a portaszolgálat ismét nem engedte be vezetői utasításra, közölve, hogy a vezérigazgató felveszi az alperessel a kapcsolatot. Aznap 9 óra 07 perckor a felperes ismét e-mailt küldött a felperesnek, rögzítve az aznapi eseményeket és kérve az azokkal kapcsolatos tájékoztatást. A felperes az e-mailt aznap 11 óra 07 perckor kapta meg, illetve mindezt az alperes postai úton is megküldte a felperesnek, szeptember 11-i kézbesítéssel.

[7] A felperes felmondását a posta 2019. szeptember 10-én 9 óra 32 perckor megkísérelte az alperesnek a lakóhelyén kézbesíteni, és annak sikertelenségéről a postaládában értesítést helyezett el.

[8] Az alperes 2019. szeptember 11-én reggel 7 óra előtt a telephelyen ismét munkára jelentkezett, ahová vezetői utasítás alapján ugyancsak nem engedték be. 9 óra 39 perckor e-mailben tájékoztatta a felperest az újabb sikertelen munkára jelentkezésről.

[9] Az alperes 2019. szeptember 12-én keltezett és másnap a felperessel postai úton közölt azonnali hatályú felmondással munkaviszonyát megszüntette. Az indokolás szerint a felperes a foglalkoztatási kötelezettségét szándékosan megszegte, mert a hosszan tartó betegsége után keresőképesen, 2019. szeptember 9-től minden munkanap reggel 7 óra előtt munkára képes állapotban megjelent, azonban a portaszolgálat vezetői utasításra megakadályozta, hogy a munkát felvegye. Minden alkalommal megkérdezte törvényes képviselőltől és tanútól, hogy elbocsátották-e vagy miért nem tud a kapunál tovább jutni, és azt a választ kapta, hogy küldtek levelet, amit a mai napig nem kapott meg. A munkaügyi név sem kapott érdemi választ, érthetetlen számára, miért nem kap tájékoztatást a munkáltató szándékáról és mivel minden erőfeszítése ellenére a portaszolgálatnál beljebb nem jutott, a munkáját elvégezni nem tudja.

[10] A felperes 2019. szeptember 9. és 10. napjára az alperes távollétét igazoltnak tekintette, 11-től 13-ig a felmondásban közöltek szerint szabadságot adott ki részére és az elszámolást ennek megfelelően elvégezte. A felperes felmondását az alperes felesége 2019. szeptember 19-én vette át.

[11] Az elsőfokú bíróság az alperes által közölt azonnali hatályú felmondás jogellenessége és jogkövetkezménye iránti keresetet megalapozottnak, míg az elsődlegesen a felperesi felmondás jogellenessége miatti jogkövetkezmények, másodlagosan az azonnali hatályú munkavállalói felmondás jogszerűségének jogkövetkezményei iránti viszontkeresetet megalapozatlannak találta. Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1) és (2) bekezdésére, 78. § (1) bekezdés a) pontjára és (3) bekezdésére, 82. § (1)-(3) bekezdésére és 84. § (1) bekezdésére, továbbá 15. § (1) bekezdésére és 24. § (1), (2) bekezdésére, 51. § (1) bekezdésre, 146. § (1) bekezdésére, 22. § (3) bekezdésére, 44. §-ára alapította.

[12] Elsődlegesen azt vizsgálta, hogy az alperes munkaviszonyát melyik intézkedés szüntette meg, mivel az írásbeli jognyilatkozat szabályszerű közlésével következhet be jogszerűen az abban foglalt akarat kiváltása joghatásként (Kúria Mfv.X.10.137/2020/5.). A becsatolt postai nyomkövetési igazolás alapján megállapította, hogy a felperes által postára adott felmondás közlésére és hatályosulására a 2019. szeptember 10-i eredménytelen

kézbcsítési kísérletet követően szeptember 19-én került sor. Ellenben az alperes által postára adott azonnali hatályú felmondás kézbsítése 2019. szeptember 13-án szabályszerűen megtörtént, ezáltal az alperes munkaviszonyát ez az intézkedés szüntette meg. Mindezek okán a felperesi felmondás a kívánt joghatást kíváltani már nem tudta, így a felmondás jogellenessége jogkövetkezménye iránti viszontkereseti kérelem nem lehetett alapos és erre figyelemmel a perbeli munkaviszonyt megszüntető azonnali hatályú felmondás jogszerűségét vizsgálhatta. E körben abban kellett állást foglalni, hogy annak indokolása megfelelt-e az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti együttes törvényi feltételeknek.

[13] E körben értékelte, hogy az alperes tartós keresőképtelenség miatt 2019. május 20-tól szeptember 6-ig tartósan távol volt, annak megszűnését és a szeptember 9-i munkába állását a felperesnek nem jelentette be. A bizonyítási eljárás során személyesen meghallgatta az alperest és törvényes képviselői felperesi törvényes képviselőt, valamint tanú, tanú és tanú2 tanúkat, és mindezek alapján azt tudta megállapítani, hogy az alperest 2019. szeptember 9-én reggel 7 óra előtt a portaszolgálatot ellátó biztonsági örök nem engedték be, mert munkavégzésre nem volt beosztva. Bizonyítottnak fogadta el ugyanis azt a felperesi állítást, hogy hetente előre elkészített beosztás szerint a munkavégzésre beosztott munkavállalókat lehetett a telephelyre beengedni, és az alperes esetében aznapra beosztása nem történt meg a több hónapig tartó távollétet követő keresőképtelenség megszűnéséről történt bejelentés hiányában. A felperesi előadás alapján azt is megállapította, hogy a felperesnek a keresőképtelenség megszűnését követően nem állt szándékában tovább foglalkoztatni az alperest, és a munkaviszonyát meg kívánta szüntetni. Bizonyítottság hiányában azt nem tudta megállapítani, hogy szeptember 9-én reggel az alperes bármelyik felperesi vezetővel találkozott vagy beszélt volna, illetve tőlük vagy a portásoktól bármilyen tájékoztatást kapott volna arról, hogy miért nem engedik be. Ellenben amikor az alperes aznap délelőtt visszament a telephelyre, személyesen találkozott a munkáltatói jogkör gyakorlójával és a közvetlen felettesével is, ekkor közölték vele, hogy nem engedik be a telephelyre és postán meg fogja kapni a papírokat. Így az alperes aznap 11 óra 37 perckor írt e-mailjére és az alperes saját előadására figyelemmel azt állapította meg, hogy a munkára jelentkezés első napján az utasítási joggal bíró felperesi vezetők ugyan azt nem indokolták meg az alperesnek, hogy miért nem végezhet munkát, vele a munkaviszony megszüntetésének szándékát nem közölték, azonban azt igen, hogy postán megkapja a papírokat és meg fog tudni mindent, hogy miért nem engedték be.

[14] Az alperesnek a hangfelvételek becsatolására irányuló, az érdemi tárgyalási szakban előterjesztett bizonyítási indítványát a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 220. § (7) bekezdése alapján figyelmen kívül hagyta, mivel az saját előadása szerint is a per megindításakor már rendelkezésre állt. Az alperes a késedelmes előterjesztés körében az önhiba hiányát nem valószínűsítette, az utólagos bizonyítás feltételei pedig nem álltak fenn. A bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy az alperes 2019. szeptember 9-én tisztában volt azzal, hogy munkavégzésre nincs beosztva és konkrét tájékoztatás hiányában azzal is, hogy munkavégzési kötelezettsége nincs, mivel az, hogy nem engedték be a telephelyre azt is jelentette, hogy nem kapott munkát. A vele közölt vezetői tájékoztatás annak tartalma szerint a munkavégzés alóli felmentésnek is minősül.

[15] A felperes foglalkoztatási kötelezettségének fennállása, illetve megszegésének szándékossága és jelentős mértéke megítélésekor jelentőséget tulajdonított annak a ténynek is, hogy a felperes az alperes munkaviszonyát 2019. szeptember 9-én meg kívánta szüntetni. Rámutatott, hogy a felperes által hivatkozott BH1996.127. számú döntés eltérő tényállás okán a perben nem volt irányadó. Hangsúlyozta, hogy a felperes az Mt. 64. §-a alapján dönthetett úgy, hogy az alperes munkaviszonyát megszünteti, így a munkára jelentkezéskor munkavégzésre nem osztja be, munkavégzés alól felmenti és a távollétet igazoltnak tekinti a felmondás közlésig. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó felperesi szándékot az aznap postára adott felmondás bizonyította. A felperes szeptember 9-én – miután az alperes előzetes bejelentés nélkül munkára jelentkezett – törekedett arra, hogy a felmondás írásba foglalására és a közlésre mielőbb sor kerüljön, így a felmondást aznap 14 óra 04 perckor bizonyítottan postára adta és annak postai kézbesítésének másnapi, 9 óra 32 perckor történő kísérlete okán az alperesnek lehetősége lett volna megismerni a felperesi intézkedés tartalmát. A felperes tehát az alperesnek adott vezetői tájékoztatás szerint járt el, így nem volt megállapítható, hogy a magatartása a foglalkoztatási kötelezettség szándékos megszegésére irányult, ahogy az alperes bizonytalan helyzetben tartására irányuló magatartás sem.

[16] Az alperes a saját nyilatkozata alapján is tisztában volt azzal, hogy az iratokat – melyből kiderül, hogy miért nem engedték be – postai úton fogja megkapni. Az átvétel megghiúsulása körében maga is úgy nyilatkozott, hogy várta, hogy levelet kap, amikor feladta a saját, azonnali hatályú felmondását a postán, nem kérdezte meg, hogy van-e küldeménye, nem nézte a postaládát, az ott elhelyezett értesítőt, azzal nem foglalkozott, egyébként is akár napokig nem nyitotta ki a postaládáját. Az alperes maga sem állította, hogy értesítőt nem kapott, azzal a magatartásával, hogy az értesítőt a postaládában nem kereste és a küldeményt nem vette át, maga hiúsította meg, hogy a felperesi intézkedés tartalmát az azonnali hatályú felmondás közlése előtt, akár már másnap megismerje.

[17] Rögzítette, hogy a felperesnek az alperes felé a felmondás közléséig a foglalkoztatási kötelezettsége fennállt. Azzal, hogy kifejezetten nem azt közölte az alperessel, hogy a munkavégzés alól felmenti, az együttműködési kötelezettségét sértette meg, mindez azonban önmagában nem alapozza meg az azonnali hatályú felmondást. A felperes mulasztásában megvalósuló kötelezettségzegés ugyanis nem önállóan, hanem az alperes magatartásával együttesen volt értékelhető. Az együttműködési kötelezettségből adódóan az alperestől is elvárható volt, hogy a felé adott tájékoztatás ismeretében gondoskodjon arról, hogy a részére küldött levelet átvegye és annak tartalmát megismerje. Mivel az alperes az azonnali hatályú felmondásban a felperesi tájékoztatás hiányára hivatkozott, így ezen magatartásának különös jelentősége volt. A felperesi intézkedés tartalma megismerésének megghiúsításában ugyanis az alperes közrehatott, saját magatartása eredményezte azt, hogy a felperes munkaviszonyával kapcsolatos szándékát nem ismerte meg, ezáltal saját magát tartotta bizonytalan helyzetben. Mindezek okán az alperes az azonnali hatályú felmondással jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, az azonnali hatályú felmondás együttes törvényi feltételei nem álltak fenn. A jogellenességre figyelemmel az alperes által nem vitatott összecszerülésben a kereset szerint marasztalta az alperest.

[18] A pertárgy értékét a kereset és a viszontkereset összege alapján 2.732.650 forintban állapította meg. Az alperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultságra

folytán akként rendelkezett, hogy az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdés a) pontja szerinti illeték a Pp. 102. § (6) bekezdés alapján az állam terhén marad. A pervesztes alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja és 3. § (4) bekezdése szerinti mérsékelt összegű perköltség megfizetésére, rögzítve a mérlegelés szempontjait.

Az alperes fellebbezése

[19] Az alperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében a kereset elutasítását és a felperes viszontkereset szerinti marasztalását kérte, mivel érvelése szerint az ítélet indokolása megalapozatlan.

[20] Mindenekelőtt hangsúlyozta, hogy a perben megállapítást nyert, hogy a felperes törvényes képviselője és a tanúként meghallgatott biztonsági őrök több esetben valótlan tanúvallomást tettek, a hamis tanúzás törvényi következményeit azonban az elsőfokú bíróság nem alkalmazta. A munkáltató számára legfontosabb, az Mt. 51. § (1) bekezdése szerinti kötelezettségként írja elő a foglalkoztatási kötelezettség teljesítését, ennek elmulasztása indokáról egyértelműen és világosnak kell tájékoztatni a munkavállalót. Kizárólag az Mt. 53. – helyesen – 55. §-a szerinti esetekben mentesítheti a munkáltató a munkavállalót a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól, ilyet azonban nem eredményezhet az, hogy a munkáltató meg kívánja szüntetni a munkavállaló munkaviszonyát. A felperesnek kötelezettsége lett volna a táppénzes állomány megszüntetését követően a keresőképesé váló munkavállaló foglalkoztatása. A felperes sem tájékoztatási, sem együttműködési kötelezettségének nem tett eleget, amikor nem közölte munkára jelentkezését követően azt, hogy fel kívánja mondani a munkaviszonyát. Nem a munkavállaló kötelezettsége, hogy „kinyomozza” azt, mi áll a munkahelyi kizárás mögött. Többször megkísérelte tisztázni a helyzetet, a felperes azonban érdemi válaszokat nem adott, munkába lépését megakadályozta.

[21] Önmagában az a tény, hogy az adott munkanapon a munkába történő belépése nem volt biztosított, nem teszi jogszerűvé a munkahelyről történő kizárását. Utóbb pedig az is tisztázódott, hogy a munkáltatónak nem volt szándéka a foglalkoztatása. A mentesítésre jogszerűen akkor kerülhetett volna sor, ha a felperes a felmondást átadja számára, és a felmondási idő teljes időtartamára mentesíti a munkavégzés alól. Ennek ellenére sem a szeptember 9-i, sem a 10-i foglalkoztatás hiányára kellő magyarázatot nem adott a felperes, ezt követően pedig az Mt. 122. § (4) bekezdését megsértve szabadságot írt ki számára jogszerűtlenül a felperes. Az elsőfokú bíróság meg is állapította a munkáltatói kötelezettségszegést, mégis – álláspontja szerint a munkáltatót „felmentve” – elutasította a viszontkeresetet.

A felperes fellebbezés ellenkérelme

[22] A felperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte. A Pp. 370. § (1) bekezdésére és 371. § (1) bekezdés b) és d) pontjára utalva hangsúlyozta, hogy a fellebbezés korlátaira figyelemmel a másodfokú eljárásban az elsőfokú ítéletnek kizárólag csak azon része vizsgálható, amely azt értékeli, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása megfelel-e az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjának.

[23] Az alperes az ítélet indokolásának megalapozatlan voltát helytelenül állította, a fellebbezésében kizárólag anyagi jogszabálysértésre hivatkozott, de eljárási jogszabálysértésre nem. A bizonyítási eljárás eredményének mérlegelése csak akkor lehet okszerűtlen, ha a megállapított tényállásból egyáltalán nem következik az ítéletben megjelenő következtetés. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperes nem bizonyította az azonnali hatályú felmondás indokának valós voltát, azt, hogy a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét szándékosan és jelentős mértékben megszegte. Helyesen tekintette bizonyítottnak azt, hogy a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség nem terhelte, mivel mentesítette az alperest a munkavégzés alól. A fellebbezés nem nevesíti azt sem, hogy a biztonsági őrként foglalkoztatott tanúk vallomásából mi az, amit valótlannak állít.

[24] Az alperes tévesen hivatkozott az Mt. 53. §-ára, a munkavégzés alóli mentesülésről az Mt. 55. §-a rendelkezik, azonban az ott előírtak nem értelmezhetőek úgy, hogy kizárólag azokban az esetekben lehet mentesíteni a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól. A munkavállaló a munkáltató engedélye, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján mentesülhet a munkavégzési és egyben a rendelkezésre állási kötelezettsége alól, az Mt. 55. §-a kötelező eseteket sorol csak fel.

[25] Köztudomású tényként utalt arra, hogy az építési-vállalkozási tevékenységet fő tevékenységként végző munkáltatók esetében különböző okokból gyakran következik be állásidő, amely időtartam nem minősül a foglalkoztatási kötelezettség megszegésének. Kiemelte, hogy a foglalkoztatási kötelezettség nem azonosítható a napi munkafeladat kiadásával és szeptember 9-én és 10-én az alperesnek az alaphétre erre az időre megfizette, és így az Mt. 146. § (1) bekezdésének megfelelően járt el. Ez a jogszabályi rendelkezés ugyanis az alaphétre fizetésének kötelezettségét fűzi jogkövetkezményként ahhoz, ha a munkáltató a beosztás szerinti munkaidőben nem foglalkoztatja a munkavállalót. Mindez azt jelenti, hogy önmagában az, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének nem tud eleget tenni, nem alapozza meg az azonnali hatályú felmondás jogát, csak a munkavégzés nélkül fizetendő alaphétre követelés jogát. Ezáltal eljárása jogszerűnek tekinthető, munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét (foglalkoztatási kötelezettség) sem szándékosan, sem súlyos gondatlansággal jelentős mértékben nem szegte meg. Ezáltal a munkavállalót sérelem sem érte, és nem is illeti meg a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésének joga sem. Az alperes hosszabb távolléte miatt gondoskodnia kellett a helyettesítéséről és a munkafolyamatokat ennek megfelelően kellett megszerveznie, mivel a munkavégzés más vállalkozókkal összehangoltan, előre meghatározott ütemezés szerint történik. Az elsőfokú bíróság részletesen ismertette a felek személyes előadását, a tanúvallomásokat, azokat összevetette és ítélezése alapjául csak azokat fogadta el bizonyított ténynek, melyekről a felek és a tanúk egyezően nyilatkoztak, azaz amit az alperes maga is elismert. Mindezek okán 2019. szeptember 9-én és 10-én az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint

az állásidőre nem terhelte foglalkoztatási kötelezettség és arra az időre bizonyítottnak a két napi alaphoz az alperesnek megfizette.

[26] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperes magatartásával maga idézte elő, hogy a munkáltató nem tudta a munkát úgy megszervezni, hogy munkavégzésre jelentkezésekor azonnal ki tudjon adni munkafeladatot. A perbeli két nappal kapcsolatosan megalapozatlanul támadja a fellebbezés azt, hogy a munkáltató kizárta volna az alperest a munkavégzésből, hanem arra az állásidő szabályait alkalmazva. Mivel az alperes nem jelezte előre azt, hogy szeptember 6-án keresőképesé nyilvánították, nem is tudta előre a felmondást írásba foglalni és azt szóban jogszerűen nem közölhette. Így az elvárható módon járt el, amikor szeptember 9-én intézkedett a felmondás írásba foglalásáról és postára adásáról, és a kézbesítés várható napját is magában foglaló napokra mentesítette az alperest a munkavégzés alól. Ezáltal kellő magyarázatot is adott arra, hogy miért alkalmazta az állásidő szabályait és arra is, hogy miért nem adta át szeptember 9-én és 10-én a felmondást az alperesnek. Az fel sem merült benne, hogy az alperes a küldeményt nem veszi át, ahogy az sem, hogy a következő napokban reggelente megjelenik a munkavégzés helyén és munkára jelentkezik.

[27] Az elsőfokú bíróság helytállóan vizsgálta az alperesi azonnali hatályú felmondás kapcsán az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti követelmények meglétét. Helyesen állapította meg az alperes személyes nyilatkozatai alapján, hogy az alperes szeptember 9-én tisztában volt azzal, hogy munkavégzésre nincs beosztva és a vezetői tájékoztatás tartalma a munkavégzés alóli felmentésnek minősül, azt az alperes is így értette. A szeptember 9-én postára adott felmondásban rögzített jognyilatkozat kötötte és annak közlésétől függetlenül már nem vonatkozott rá az Mt. 51. § (1) bekezdése szerinti foglalkoztatási kötelezettség. Mindezen körülményeket helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság, és ez alapján nem volt megállapítható, hogy a foglalkoztatási kötelezettségét szándékosan kívánta megszegni és ezáltal az alperest bizonytalan helyzetben kívánta tartani.

[28] Az elsőfokú bíróság azt is helytállóan vette figyelembe, hogy bár az alperes tudott az iratküldésről, maga hiúsította meg az azonnali hatályú felmondás közlése előtt azt, hogy annak tartalmát megismerje. Mindezt alátámasztja, hogy már aznap jogi tanácsot kért, illetve titokban és jogellenesen, nyilvánvalóan a perben bizonyítékként történő felhasználás céljával hangfelvételeket készített. Az alperes maga is úgy nyilatkozott, számított arra, hogy munkaviszonyát a munkáltató megszüntetni, tudatosan kívánt olyan helyzetet teremteni, ami az azonnali hatályú felmondás indokaként feltűntethet. Mivel felmondásában kifejezetten a tájékoztatás hiányára hivatkozott az alperes, különös jelentősége van annak, hogy az alperes közrehatott az intézkedés tartalma megismerésének megghiúsításában, saját magát tartotta bizonytalan helyzetben és mindezt helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság.

[29] Az alperes az Mt. 122. § (4) bekezdésének sérelmét úgy állította két nap szabadság kiadása körében a fellebbezésében, hogy arra nem tett előadást sem az elsőfokú eljárásban, sem a fellebbezésben, hogy mindez a per tárgyát miként érinti. Az Mt. 122. § (4) bekezdése nem alkalmazható akkor, ha a szabadság kiadására a munkaviszony

megszüntetésével egyidejűleg került sor, hiszen a munkavállaló ez esetben már nem tér vissza a munkába. A szabadság esetleges szabálytalan kiadása sem eredményezi a foglalkoztatási kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megszegését, a két nap szabadságmegváltásra az alperesnek nem is volt viszontkeresete.

[30] **A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai**

[31] A fellebbezés nem alapos.

[32] A másodfokú bíróság a Pp. 370. § és 371. §-a alapján az elsőfokú ítéletet a fellebbezés korlátai között bírálta felül, így a felperesi felmondás jogszerűsége, illetve jogellenessége a felülbírálat tárgyát nem képezte. Az alperes a fellebbezésében kizárólag az elsőfokú ítéletnek az azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogalapjára vonatkozó ítéleti rendelkezést támadta, az összecszerűséget nem vitatta.

[33] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a bizonyítékokat a logika szabályaival összhangban, a Pp. 279. §-ban foglaltaknak megfelelően értékelte, a tényállást helyesen állapította meg és helytálló következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott a perbeli munkaviszony megszüntetésének jogellenessége körében. A másodfokú bíróság teljeskörűen osztotta az elsőfokú bíróság jogi álláspontját a bizonyítékokból levont következtetések tekintetében, ezért azok megismétlését mellőzte.

[34] Az irányadó tényállás szerint az alperes a felperesnél fennálló munkaviszonyát a foglalkoztatási kötelezettség elmaradása és bizonytalan helyzetben „tartása” miatt szüntette meg. Nem volt vitatott a perben, hogy az alperes több hónapos – keresőképtelenség miatti – távollét után 2019. szeptember 9-én úgy jelentkezett munkavégzésre, hogy a keresőképesse válását nem jelentette be a munkáltatónak, így a heti beosztáson ebben az időpontban nem szerepelt. Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte az aznapi eseményekre a felek által tett személyes előadásokat és a tanúvallomásokat, azokból helytálló következtetéseket is vont le. Ezek szerint a felperes az alperes korábbi, munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása miatt nem tartott igényt az alperes munkavégzésére és a munkaviszonyt meg kívánta szüntetni, emiatt a munkahelyre történő belépését sem biztosította számára. Ugyanakkor e körben a per eldöntése szempontjából annak van jelentősége, hogy a felperes arról tájékoztatta az alperest, hogy nem kell munkát végeznie. Ezen túlmenően az alperes arról is információt kapott a munkáltatói jogkör gyakorlójától és közvetlen felettesétől, hogy az alperes írásban – levélben, azaz postai úton megküldött küldeményben – közli a munkáltatói intézkedés részleteit, indokait.

[35] A felperes a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozatát ezt követően írásba is foglalta és még aznap postára adta. Az alperes a vele szóban közölt

tájékoztatás ellenére a postai küldemény átvételéről napokon át nem gondoskodott, holott szeptember 10-én és 11-én is megerősítést nyert az a korábban vele közölt információ, hogy postai úton kap tájékoztatást a jogviszonyát érintően. Mindezekből helytállóan jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, az alperes maga is közrehatott abban, hogy nem szerzett tudomást másnap, azaz szeptember 10-én a felperesi – munkaviszony megszüntetésére irányuló – intézkedés tartalmáról.

[36] Nem vitatottan a felperes ugyan nem az Mt. 55. §-ában felsorolt esetben mentesítette az alperest a munkavégzési kötelezettsége alól, mivel a felmondás még nem hatályosult, azonban mindez az alperes saját magatartására vezethető vissza 2019. szeptember 10. napjától. A fentiekből ezért az eset összes körülménye alapján az is következik, hogy az azonnali hatályú felmondásban megjelölt, a tájékoztatási és foglalkoztatási kötelezettség elmulasztására vonatkozó felperesi magatartás nem szolgálhat jogszerű alapjául a perbeli jogviszony megszüntetésének, az elsőfokú bíróság mérlegelése okszerű, jogi indokolása a Pp. 346. § (5) bekezdésének megfelelő. Mindezeket túl megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a felmondási idő alatt a szabadság kiadására egyébként jogszerű lehetősége van a munkáltatónak, mivel azonban az azonnali hatályú felmondás indokai között a szabadság szabálytalan kiadása nem szerepelt, ez utóbb a perben már nem bővíthető.

[37] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[38] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban pernyertes felperest megillető perköltség megfizetéséről a Pp. 81. § (1), (5) bekezdése, valamint 83. § (1) bekezdése alapján határozott a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2), (5) bekezdése alapján a felperes által a fellebbezési ellenkérelemben megjelölt összeg korlátaira figyelemmel.

[39] A pertárgy értéke a fellebbezéssel vitatott követelések összegében alakult és 2.732.650 forintot tett ki. A tárgyi költségfeljegyzési jog körébe tartozó perben le nem rótt Itv. 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték az alperes Pp. 512. § (1) bekezdés szerinti munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[40] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2022. március 22.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla
bíró