



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.066/2025/8.

A Debreceni Ítéltábla a Dr. Simon Anikó Ügyvédi Iroda (Cím7; eljáró ügyvéd: dr. Simon Anikó) által képviselt Felperes1 Cím3. szám alatti lakos felperesnek, a dr. Polgár Ferenc ügyvéd (Cím9) által képviselt Alperes Cím1. szám alatti székhelyű alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Debreceni Törvényszék 12.M.70.031/2025/12. számú ítélete ellen az alperes által 13. sorszámon előterjesztett fellebbezés alapján indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az állam javára a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára 303 213 (háromszázháromezer-kettőszáztizenhárom) forint meg nem fizetett fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

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 2023. május 25. napjától állt az alperes alkalmazásában, határozatlan idejű munkaviszonyban személy- és vagyonőr munkakörben, szolgálati helye (nagyközség)ban volt, ahol a helyi szolgálatvezetője tanú2 volt.

[2] A felperes 2023. december 4. napjától december 14. napjáig fekvőbeteg-ellátásban részesült, majd 2023. december 15-től december 28-ig, illetve december 29-től 2024. január 8-ig keresőképtelen állományban volt. 2023. december 15-én telefonon beszélt a munkáltató képviselőjével, aki a telefonbeszélgetés során a táppénzes papírok adattartalmával kapcsolatosan kérte számon.

[3] A felperes 2024. január 2. napján postai úton kapta kézhez a 2023. december 19. napjára keltezett ún. „kilépő papírokat”, amelyekben az alperes a munkaviszony megszűnésének időpontjaként 2023. december 15. napját rögzítette. Ezzel a nappal a felperest „kijelentette”, ugyanakkor a munkaviszony megszüntetésének módját a munkáltató nem tüntette fel.

[4] 2024. január 5. napján az alperes ügyvezetője e-mailben tájékoztatta a felperest arról, hogy a munkaviszonyát helyreállították, azonban a felperes a másnap megküldött e-mail-üzenetében jelezte, hogy azt nem kívánja.

[5] Az alperes az újabb kilépő papírokat 2024. február 12. napján készítette el akként, hogy azokban a munkaviszony megszűnésének időpontjaként 2024. január 2. napját, a felperes távolléti díját 327 120 forintban jelölte meg.

[6] A felperes a módosított keresetében kérte a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként az alperest 3 790 159 forint összegű elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és 1 000 000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezni.

[7] A kereset indokolásaként hivatkozott arra, hogy az alperes vele felmondást sem írásban, sem szóban nem közölt, a munkaviszony megszüntetésének indokáról őt nem tájékoztatta, emellett a munkaviszonyát a keresőképtelenségének időtartama alatt szüntette meg. A sérelemdíj iránti igényét arra alapította, hogy a munkáltató a 2023. december 15-i telefonbeszélgetés során durván kiabált vele és a táppénzes papírok meghamisításával vádolta meg, így emberi méltóságában és becsületében megsértette. Az emberi méltóságot alapjaiban sértő, durva magatartás rontotta az állapotát, mivel egyébként is pszichés megbetegedésben szenvedett.

[8] Az alperes a bírósági meghagyás kibocsátását követően előterjesztett ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Azt állította, hogy a felperes 2023 december elején eltűnt, munkavégzésre nem jelentkezett, távolléte okáról nem adott tájékoztatást a munkáltatónak, így jogszerűen jelentette ki őt anélkül, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló okiratot közölt volna.

[9] Az elsőfokú bíróság a fellebbezett ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek a munkaviszony jogellenes megszüntetésére figyelemmel elmaradt jövedelem címén járó kártérítés jogcímén 3 790 159 forintot, továbbá 265 703 forint perköltséget. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította. Kötelezte az

alperest, hogy fizessen meg az állam javára 227 054 forint eljárási illetéket és megállapította, hogy a fennmaradó 60 356 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[10] Az ítélet indokolásában a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1), (2) bekezdésére, a 15. § (1), (4) bekezdésére, a 22. § (1), (3)-(5) bekezdésére és a 44. §-ára.

[11] A fenti jogszabályhelyek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy mivel a munkaszerződést írásba kell foglalni, ezért a munkaszerződés megszüntetésére irányuló jognyilatkozat is kizárólag írásban érvényes. Az alperes a kilépőpapírok megküldésével egyidejűleg írásban munkaviszonyt-megszüntető nyilatkozatot nem közölt, így az intézkedése jogellenes volt.

[12] Az elmaradt jövedelemmel kapcsolatban hivatkozott az Mt. 82. § (1), (2) bekezdésében írtakra azzal, hogy a felperes havi távolléti díja 327 120 forint volt, így mindösszesen 3 925 440 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítésre volt jogosult, de miután a felperes ennek összegét 3 790 159 forintban jelölte meg, az alperes érdemi vitatásának hiányában ezen összegben marasztalta.

[13] A sérelemdíj iránti igénnyel kapcsolatban az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42. § (1), (2) bekezdésére, a Ptk. 43. § d) pontjára, a 2:45. § (1) bekezdésére, a 2:52. § (1)-(3) bekezdésére hivatkozott. Megállapította, hogy a bizonyítási eljárás eredményeként a felperes állításával szemben 2023. december 15. napján nem az alperes ügyvezetőjével, (vezető tisztségviselő)val, hanem (területi igazgató)al beszélt, aki viszont tagadta azt, hogy vele ezt minősíthetetlen hangnemben tette volna. Miután a felperes sem részletes és konkrét tényállítást nem tudott tenni a személyiségi jogséremlme körében és az e körben őt terhelő bizonyítási kötelezettségének sem tudott sikerrel eleget tenni, így a személyiségi jogsértés tényét és a felperes sérelemdíj iránti igényét az elsőfokú bíróság alaptalannak találta.

[14] A pernyertesség-pervesztesség arányát 79-21%-ban állapította meg, és a nagyobb részt pervesztesnek minősülő alperest kötelezte a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felperes perköltségének megfizetésére, az általa csatolt megbízási szerződésben kikötött 400 000 forint megbízási díj alapulvételével.

[15] A 4 790 159 forintos pertárgyérték alapján a feleket a 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján megillető tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye folytán feljegyzett illetéket az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján 287 410 forintban számította ki és a fenti pernyertesség-pervesztesség arányában rendelkezett arról, hogy az alperes

pervesztességéhez igazodó 227 054 forint illetéket az alperes viseli a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 101. § (1) és 102. § (1) bekezdése alapján, míg a fennmaradó 60 356 forint illeték a felperes munkavállalói költségkedvezménye okán az állam terhén marad a Pp. 102. § (6) bekezdésére figyelemmel.

[16] Az ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a felperes keresetének teljes elutasítását.

[17] A fellebbezés indokolásában azt állította, hogy a felperesnek semmiféle kára nem keletkezett amiatt, hogy az alperes megszüntette a munkaviszonyát, mivel a felperes betegségéről és táppénzes állományáról szóló információ feltehetően a szolgálatvezető mulasztása miatt nem jutott el a munkáltatói jogok gyakorlójához. Miután a felperes igazolta, hogy kórházi kezelés alatt állt, majd keresőképtelen volt, a 2023. december 15. nappal történt kijelentését törölték. Ebből következően a felperes további munkavégzésének a munkáltatói oldalról semmiféle akadálya nem volt, a felperest joghátrány nem érte. A felperes volt az, aki „légből kapott” sérelmekre hivatkozva megtagadta a munkába állást, valójában azért, mert a nála diagnosztizált (betegség) lehetetlenné tette az adott munkakör ellátását. A felperes és az őt pártfogoló tanú2 szolgálatvezető nem adott tájékoztatást a munkáltató részére a felperes rokkantsági nyugdíjas státuszáról, tényleges egészségi állapotáról, ami szerepet játszhatott a járőrfeladatok ellátása során észlelt sorozatos mulasztásokban. Elmaradt jövedelemről nem lehet szó amiatt sem, mert az alperes sérelmezett intézkedései hiányában sem tudta volna a továbbiakban betölteni az adott munkakört.

[18] A felperes a fellebbezésre benyújtott ellenkérelmében kérte a fellebbezett ítélet helybenhagyását. Hivatkozott ebben az Mt. 82. § (1), (2) bekezdésére, mely szerint a munkaviszony jogellenes megszüntetésének objektív jogkövetkezménye a kártérítés, mely jogszabályt az elsőfokú bíróság helyesen alkalmazott. A BH12019. 158. szám alatt megjelent döntés szerint az adminisztratív kijelentés nem pótolta a megszüntetésre vonatkozó jognyilatkozatot, a kártérítés megilleti. Az alperes utólagos „helyreállítási” kísérlete nem szünteti meg visszamenőleg a jogellenességet, ennek hiányában a jogkövetkezmények alkalmazandók (BH2015. 76.). A munkaviszony megszüntetése után csak 2024. szeptember 20-tól létesített új jogviszonyt, amelyből származó jövedelem részben beszámítható, így az elsőfokú bíróság által megítélt összeg visszafogott és arányos.

[19] Az egészségi állapotával kapcsolatban kifejtette, hogy az alperes sem elsőfokon, sem a fellebbezésben nem hivatkozott érvényesen közölt, indokolt írásbeli felmondásra alkalmatlanság okán, az utólagos érvelés pedig nem pótolja a felmondás Mt. 64. § (2) és 66. § (1) bekezdés szerinti kötelező formai és tartalmi kellékeit. Az alperes nem végzett szabályszerű munkaköri alkalmassági vizsgálatot, nem ajánlott fel másikat, az egészségi állapotának megfelelő munkakört, emellett rámutatott arra, hogy a keresőképtelenség idején fennálló relatív felmondási tilalom önmagában jogellenessé tenné az esetlegesen jogszerű munkaviszony-megszüntetést is (EBH2017. M.12.). A közvetlen felettes tudott a kezelésekről, a helyettesítését is megszervezték, így a belső információáramlás zavarai a munkáltató kockázati körébe tartoznak. A felperes hivatkozott arra is, hogy jogosan

utasíthatta vissza az alperesnek a munkaviszony helyreállítására tett ajánlatát, különösen, hogy a helyreállítás nem volt teljeskörű.

[20] Az elsőfokú bíróság ítéletének a sérelemdíjat elutasító rendelkezéséhez kapcsolódóan csatlakozó fellebbezést terjesztett elő, melyben kérte, hogy az ítéltábla ebben a körben az elsőfokú bíróság ítéletét változtassa meg és kötelezze az alperest 1 000 000 forint összegű sérelemdíj megfizetésére.

[21] Az alperes a csatlakozó fellebbezésre tett ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének a sérelemdíj iránti igényt elutasító részének helybenhagyását. Ennek indokaként azt állította, hogy a munkáltatói jogokat gyakorló ügyvezető a felperessel nem beszélt telefonon, a felperes és (területi igazgató) közötti telefonbeszélgetés egyik fél személyiségi jogait sem sértette és nem ad okot sérelemdíj megállapítására.

[22] A fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében kifejtette, hogy 2023 decemberében az alperesnek nem állt szándékában a felperes munkaviszonyának megszüntetése, így nem lehet szó jogellenes megszüntetésről sem, mert az határozott, erre irányuló szándékot feltételez. A felperes sem kárt, sem joghátrányt nem szenvedett el.

[23] Az ítéltábla az Mf.I.50.066/2025/6. sorszám alatt meghozott, 2026. június 5. napján jogerőre emelkedett végzésével a felperes csatlakozó fellebbezését visszautasította. A fellebbezést alaptalannak találta, amelyek elbírálása során a felülbírálati jogkörét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között gyakorolta [Pp. 370. § (1) bekezdés], tekintettel arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot nem talált és eltérő anyagi pervezetés sem volt indokolt [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdés].

[24] A fellebbezésben az alperes nem jelölte meg a másodfokú bíróságtól gyakorolni kért felülbírálati jogkört, annak tartalma alapján azonban az elsőfokú bíróság által megállapított – a fellebbezésben nem vitatott tényekből – az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetés levonását kérte [Pp. 369. § (3) bekezdés c) pont]. Az ítéltábla szerint azonban az elsőfokú bíróság a jogszabályi rendelkezésekkel összhangban álló, megalapozott következtetésre jutott, annak anyagi jogi korrekciójára nem volt szükség.

[25] Ennek indoka egyrészt az, hogy a felperes az elsőfokú eljárásban bizonyítottan – az alperesnél kialakult gyakorlatnak megfelelően – a kórházi kezelése megkezdése előtt tájékoztatta a közvetlen felettesét, tanú2 szolgálatvezetőt, aki a felperes távollétének idejére a szolgálati beosztást meg is tudta változtatni, másrészt a kórházi kezelés befejezését követően a keresőképtelenségéről tájékoztatta (területi igazgató)t is. Ebből következően az alperes alappal nem állíthatta a felperes mulasztását, igazolatlan távolmaradását, de az a körülmény, hogy ezen személyek nem tájékoztatták a munkáltatói jogkör gyakorlóját a felperes igazolt távollétéről, egyáltalán nem eshet a felperes terhére.

[26] Itt hivatkozik az ítéltábla az Mt.-ben megfogalmazott általános magatartási követelményekre is, melyek közül az Mt. 6. § (1) bekezdése szerint a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. Az ítéltábla utal az Mt. 6. § (2) bekezdésében írtakra is, mely szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

[27] Ez a kölcsönös együttműködési kötelezettség – amelyhez hozzátartozik egymás tájékoztatása [Mt. 6. § (4) bekezdés.] is – minden szerződéses kapcsolat meghatározó magatartási követelménye. Mivel a munkaviszony tartós kapcsolatot tételez fel a felek között, ezek a kötelezettségek a munkajogviszony valamennyi szakaszában és valamennyi jog gyakorlása és köteletség teljesítése során terheli a feleket.

[28] Ebből következően, amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlójához a közvetlen felettes vezetőket mulasztása miatt nem jutott el a felperes távollétének az indoka, a távolmaradása okáról nem tudott, a jóhiszeműség és az együttműködési kötelezettség elve mellett akkor járt volna el helyesen, ha azt megkísérli megtudakolni a felperestől vagy a közvetlen vezetőktől az intézkedését megelőzően. [Kúria Mfv.I.10.236/2013/6.]

[29] Az ítéltábla rámutat arra is, hogy ahhoz, hogy egy munkáltató egy munkavállalót „kijelentsen”, annak elengedhetetlen előfeltétele, hogy a munkaviszonyt megszüntessék közös megegyezéssel, felmondással vagy azonnali hatályú felmondással [Mt. 64. § (1) bekezdés]. Ennek hiányában a munkáltató nem adhatja ki a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó igazolásokat sem, hiszen azt minden esetben meg kell, hogy előzze a munkáltatói intézkedés. Azzal, hogy a munkáltató ezt ennek hiányában tette meg, a jog úgy tekinti, hogy ráutaló magatartással és így jogellenesen megszüntette a felperes munkaviszonyát. Ez a jogellenesség – ahogy azt az elsőfokú bíróság is helyesen megállapította – , az Mt. 22. § (1) bekezdésének a megsértéséből eredt, mely szerint a jognyilatkozatot, mely a munkaviszony megszüntetésére irányul, írásba kell foglalni.

[30] Fontos ehhez kapcsolódóan az Mt. 15. § (4) bekezdésében foglalt azon szabály is, amely szerint az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá és e törvény eltérő rendelkezéseinek hiányában csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza. Az igazolások megküldése pedig, miután azt fejezte ki, hogy a munkaviszonyt egyoldalúan megszüntette, azt csak a címzett, azaz a felperes hozzájárulásával lehetett volna visszavonni.

[31] Ebben az esetben sem elegendő tehát a „visszajelentés” vagy az újra „bejelentés”, mert ahogy a „kijelentéshez”, úgy ehhez is szükséges egy jogi aktus, mégpedig most a hozzájáruló nyilatkozat, amit a felperes nem vitatottan sem előzetesen, sem utólagosan nem adott meg.

[32] Ahogy az elsőfokú bíróság is rámutatott, a munkaviszony jogellenes megszüntetésének az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdésében foglalt jogkövetkezménye az, hogy a munkáltató köteles megfizetni a felperes kárát, az elmaradt jövedelmét, ami abból adódott, hogy a munkaviszony hiányában munkabérben nem részesült. Tekintettel arra, hogy a munkaviszony fennállása alatt az alperes nem győződött meg foglalkozás-egészségügyi vizsgálatral a felperesnek a munkakör betöltésére való alkalmasságáról és a munkaviszonyt nem is a felperes alkalmatlansága miatt szüntette meg, de a perben sem tett erre vonatkozó tényállítást és nem ajánlott fel bizonyítást, ezért ez a körülmény annak esetleges valósága esetén sem vehető figyelembe.

[33] Mindennek következtében az elsőfokú bíróság megalapozottan kötelezte az alperest az általa nem vitatott összegű kártérítés megfizetésére. Ezzel kapcsolatban az ítéltábla mindössze annyi megjegyzést tesz, hogy nincs jelentősége annak sem, hogy a felperes fellebbezési ellenkérelme szerint ez az összeg „visszafogott és arányos”, ugyanis a bíróság az esetleg máshonnan megtérülő vagy megtérülhető jövedelmen kívül az elmaradt jövedelemből semmit nem vonhat le, mivel a tényleges kár és nem egy, a jogsértés súlyához igazodó arányosított kár megfizetésére kötelezi a jogsértő munkáltatót.

[34] A fentiek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét, fellebbezés alapján szükségessé vált kiegészítésekkel a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata alapján helybenhagyta.

[35] A fellebbezés nem vezetett eredményre, azonban a pernyertes felperes nem számított fel a Pp. 81. § (2) bekezdése szerint perköltséget. A fellebbezési ellenkérelmében és csatlakozó fellebbezésében megjelölte, hogy a perköltség címén a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) és b) pontjaira alapítottnan 150 000 forint megfizetésére kéri az alperes kötelezését, de az azt alátámasztó megbízási szerződést nem csatolta és annak megosztását sem részletezte a két beadványára, azaz a fellebbezési ellenkérelemre és a csatlakozó fellebbezésre tekintettel. A fentiek alapján az ítéltábla a másodfokú eljárásban a perköltség felől való rendelkezést mellőzte a Pp. 82. § (3) bekezdése alapján.

[36] A feleket a másodfokú eljárásban is tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXXVIII. törvény alapján.

[37] A fellebbezett érték és így a másodfokú eljárásban az illeték alapja a fellebbezés vonatkozásában az Itv. 39. § (1) bekezdése alapján 3 790 159 forint volt, mely után az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján számított (8%) és feljegyzett 303 213 forint illetéket az alperes a pervesztessége miatt köteles megfizetni a Pp. 101. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése alapján.

[38] Az illeték megfizetésére történő kötelezésre tekintettel az ítéltábla tájékoztatja az alperest, hogy az egyes adótörvények módosításáról szóló 2022. évi XLV. törvény 70. §-ában megállapított, az Itv. 78. § (4) bekezdése szerint a fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon válik esedékessé. Az alperesnek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlára kell megfizetnie az eljárási illeték összegét. A polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII.27.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés e) pontja alapján az illeték megfizetése során a közleményben köteles feltüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adószámát. Ha az alperes az illetékfizetési kötelezettségének a megjelölt határidőben nem tesz eleget, az illeték behajtására és megfizetésére az Itv. rendelkezéseit és az adóigazgatási eljárásokra irányadó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni.

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

[40] Az ítélettel szemben a Pp. 365. § (2) bekezdésében biztosított megengedő szabály hiányában fellebbezésnek helye nincs.

Debrecen, 2026. június 16.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke – előadó bíró, Dr. Rózsavölgyi Bálint sk. bíró,
Dr. Riczu András sk. bíró