



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.043/2023/7.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Czifra Károly ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperesi zrt. neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Pethő Róbert ügyvéd (címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Az elsőfokú bíróság neve és megfellebbezett határozatának a száma:

Szolnoki Törvényszék 14.M.70.011/2023/19.

A fellebbező fél és a fellebbezés sorszáma:

A felperes, 14.M.70.011/2023/20.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 300 000 (háromszázezer) forint másodfokú eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy a jelen ítélet meghozatalától számított 60 napon belül fizessen meg 1 419 520 (egymillió-négyszáztizenkilencezer-ötszázhusz) forint le nem rótt fellebbezési illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

INDOKOLÁS

A tényállás

[1] A felek között 2006. április 03. napjától kezdődően állt fenn határozatlan időre szóló munkaviszony.

[2] A felperes munkaköre projektvezető, más néven beruházásvezető volt, 2020 januárjában többek között a feladatkörébe tartozott egy alperes által működtetett (gyártási részfolyamat)-állomáshely bővítési projektjének (építési-kivitelezési munkálatok) a vezetése.

[3] A felperes munkaköri feladata volt a munkavégzés megkezdése előtt, naponta a munkavégzés munkabiztonsági szempontú megfelelésének tanúsítása, ún. validálási folyamatban való részvétel, mely egy munkavégzési engedély formanyomtatványon történő aláírását jelentette, illetve annak érvényben tartása, amelyet kifejező aláírását a projekt tartalmától függően az alperes belső szabályzatában meghatározott módon, további meghatározott személyek aláírása követett. A belső szabályzatban előírt személyektől származó aláírások együttes megtétele tanúsította az adott munkanapra nézve a munkavégzés munkabiztonsági szempontból való megkezdésének lehetőségét. A munkavégzési engedély formanyomtatványon a kivitelező a munkavégzés tervezett napját megelőző napon kitöltötte, megjelölve, hogy milyen tevékenységet fog végezni a soron következő munkanapon, és ehhez mi áll rendelkezésre. A jóváhagyási szintet érintő munkák igénylését a munkát megelőző napon a titkárságon kellett leadni hétfő-csütörtök 14 óráig, pénteken 12 óráig, amely alapján került meghatározásra a következő napi munkavégzési engedély munkabiztonsági szempontú megkezdésének jóváhagyását igénylő személyek köre. A vállalkozóknak naponta be kellett szerezni a biztonságos munkavégzési engedélyt, még mielőtt a munkát elkezdték volna. A nyomtatványban szerepelt, hogy a bejelentett, elvégezni kívánt munka biztonságos végrehajtásához mi áll rendelkezésre, amit a felperesnek kellett ellenőrizni és szükség szerint az adatlapot kiegészíteni.

[4] A felperes korábban, jellemzően az általa vezetett projektek kapcsán a munkavégzés megkezdésének napján, reggel írta alá a validálásról a formanyomtatványt, a 2020 januárjában folyamatban lévő (gyártási részfolyamat)hely-bővítési projekt esetében

viszont több alkalommal a munkavégzési engedélyre szolgáló formanyomtatványt a munkakezdést megelőző munkanap estéjén már előre ellenjegyezte. Azokon a napokon, amelyeket érintően az előző nap validálta aláírásával a munkakezdést, a projekt kivitelezési helyszínén reggel nem jelent meg, csak később, amikor ezeken a munkanapokon a validált munka megkezdődött. A 2020. január 16-i munkavégzést 2020 január 15-én, a 2020. január 23. napján történő munkavégzést 2020. január 22-én, a 2020. január 24. napján történő munkavégzést 2020. január 23-án validálta.

[5] (Munkavédelmi felelős neve) alperes munkavédelmi felelőse a felperessel, mint beruházásvezetővel munkavédelmi szempontból folyamatos kapcsolatban állt, a felperes részére munkavédelmi oktatást is tartott, amelynek része volt a napi munkakezdést megelőző engedélyek megadásának módja.

[6] A felperes azon magatartása, hogy a munkakezdést megelőző nap estéjén validálta a másnapi munkavégzést, az alperes belső szabályozásával ellentétes volt. (Munkavédelmi felelős neve) biztonságtechnikai vezető, illetve (gyárigazgató neve), aki 2020 januárban helyi igazgatóként az alperes törvényes képviselője volt, egyaránt tapasztalták, hogy a felperes 2020 januárjában a (gyártási részfolyamat)hely-bővítési projekt kapcsán több alkalommal a munkakezdést megelőző nap validálta a másnapi munkavégzést. (Gyárigazgató neve) ezt a 2020. január 15-i előzetes validálás esetében szóvá is tette felperesnek, aki mástól ezzel kapcsolatos jelzést nem kapott.

[7] (Gyárigazgató neve), az alperes törvényes képviselője és (humánpolitikai munkatárs neve), aki az alperesnél humánpolitikai feladatokat látott el, miután további két esetben is észlelték a szabálytalanságot, 2020. január 24-én dél körül a felperest az igazgatói irodába hívták, ahol közölték vele, hogy a munkáltató (alperes) a munkaviszonyt meg kívánja szüntetni. Amennyiben a felperes ahhoz maga is hozzájárul, közös megegyezéssel szüntetik meg a munkaviszonyt. A felperes elé tárták a munkaáttörési jogkört gyakorló által már előre aláírt felmondási okiratot, valamint egy ajánlatot a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére. Közölték, hogy 14 óráig választási lehetőséget biztosítanak oly módon, hogy ha felperes aznap 14 óráig a munkaeszközeit is leadja, úgy lehetőség van a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére.

[8] A felperest a megbeszélésen indokolásként szóban tájékoztatták arról, hogy a napi munkavégzési engedélyről szóló nyomtatványt nem az adott napi munkavégzés megkezdése előtt látta el az aláírásával, hanem az előző napon, amely szabályellenes. Ekkor a felperes vitatta azt, hogy szabályt segezt volna, illetve, hogy ezen szabályszegés súlyosnak minősülne. A megbeszélést követően a felperes az igazgatói irodát elhagyta, majd az alperes telephelyéről is eltávozott. (Gyárigazgató neve) titkárnőjét telefonon értesítette arról, hogy ez rosszul tette miatt történt. E körülmény ismeretében, 12 óra 40-kor (humánpolitikai munkatárs neve) (gyárigazgató neve)-vel egyetértésben arról határozott, hogy a munkáltatói felmondást postai úton kézbesítik a felperesnek, erről kézírásos feljegyzést is készített (humánpolitikai munkatárs neve) a munkáltatói felmondást tartalmazó iraton, majd a munkáltatói felmondást a felperes lakcímére 14 óra után postázták. A felperes azonban azt nem vette át, két sikertelen kézbesítési kísérlet után a posta a küldeményt az alperesnek visszajuttatta.

[9] A munkáltatói felmondást tartalmazó okirat rögzítette, hogy a felperesnek a 2006. április 03. napjától fennálló határozatlan időtartamú munkaviszonyát az alperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 65. § (1) bekezdése alapján felmondással megszünteti. Megilleti a felperest 55 nap felmondási idő az Mt. és a Kollektív Szerződés szabályai alapján, így a felmondási idő elteltével, 2020. március 19. napján szűnik meg a jogviszony. Az alperes 2020. január 25. napjától felmenti a felperest a munkavégzési kötelezettsége alól, az utolsó munkában töltött napja így 2020. január 24. A felmondás tájékoztatást közölt arról, hogy a felmentés időtartamára felperest távolléti díj illeti meg a Kollektív Szerződés 25. pontja alapján, az Mt. 77. § folytán végkielégítés azonban nem jár. Rögzítette továbbá a felmondás, hogy az alperes a felperes időarányos szabadságát pénzben megváltja, a munkabérét, a távolléti díját, a 2019. évre vonatkozó bónuszát, a szabadság pénzbeli megváltását, valamint a munkaviszony megszűnéséről szóló igazolásokat, iratokat az utolsó munkában töltött napon veheti át. A felmondás tartalmazott a munkakörrel kapcsolatos titokvédelmi szabályokra utalást, illetve felhívást a munkaeszközök átadására, a versenytilalmi megállapodástól történő munkáltatói elállást, továbbá kioktatást a jogorvoslat igénybevételeének lehetőségéről, annak módjára, határidejére.

[10] Az indokolásban rögzítette az alperes, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartással összefüggő okból az Mt. 66. § (2) bekezdésének első fordulata alapján kerül sor, részletezte, hogy a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeit szándékosan, illetve súlyosan gondatlanul megszegte. A felmondás indoklása három pontban részletezte a felperes ilyenek minősített magatartását.

[11] Az indokolás első pontja szerint, a felperes feladatkörébe tartozott a (gyártási részfolyamat)hely-állomás bővítési munkáinak projektvezetése, ennek keretében a projekt biztonságos lebonyolítása és felügyelete, ideértve különösen a biztonsági ellenőrzést és a munkavégzés engedélyezését megfelelő biztonságos körülmények esetén. A felperes 2020. január 16. napján a vonatkozó engedélyezési szabályokat súlyosan megszegve járt el, amikor – ahogyan az az engedélyezési jegyzőkönyvből készített időbélyegzős fénykép alapján jól látható – úgy validálta a munka megkezdését, hogy a munka megkezdésekor nem volt jelen és a vonatkozó, kiemelten fontos munkabiztonsági ellenőrzéseket elmulasztotta. Utalás történt a felperes azon tudomására, miszerint a munkavédelmi előírások és elvárások és a munkáltató egyértelmű munkabiztonsági gyakorlata alapján a validálásnak és engedélyezésnek a munkavégzés megkezdése előtt olyan időpontban kell megtörténnie, amikor a biztonságos munkavégzés feltételei ténylegesen vizsgálhatóak és megállapíthatóak, ugyanis az idő múlásával a munkavégzés körülményei megváltozhatnak, így szükség lehet újabb munkabiztonsági intézkedésre vagy a meglévők módosítására. Különösen igaz ez a téli fagyok idején, amikor magaslati, magas kockázatú munkavégzés esetén a kora reggeli munkabiztonsági körülmények jelentős mértékben megváltozhatnak a megelőző nap délutánjának fagypont feletti hőmérsékletéhez képest. A munkáltató által kiadott eljárásrend alapján engedély csak a munka részletes vizsgálata után adható a munkavégzési engedélyben és a vonatkozó csatolmányokban – amennyiben van – foglalt feltételeknek és biztonsági óvintézkedéseknek megfelelően. Mivel a validálás a munkavégzési engedély érvényben tartása, ugyanezen feltétel vonatkozik a validálásra is, az adott esetben a felperes szignójával felelősséget vállalt olyan munkavégzésért, aminek az aktuális körülményeit nem ellenőrizte. Tekintettel arra, hogy az adott munkavégzés magas kockázatú /HPE: daruhasználat, magasban történő munkavégzés/, a felperes kötelezettségszegése emberek életét és testi épségét, valamint a munkáltató vagyonát veszélyeztethette. A hibákra és annak súlyosságára feleltese,

a (város neve)-i gyár igazgatója 2020. január 21. napján szóban felhívta a figyelmét és kifejezetten utasította arra, hogy a továbbiakban tartsa be a munkáltatónál érvényben lévő és alkalmazott munkabiztonsággal kapcsolatos gyakorlatokat, tekintettel a munkavégzés körülményeinek, tényleges biztonságát garantáló, fentiekben is írtak szerinti validálási rend betartására, így különösen, hogy a munkavégzés megkezdését közvetlenül megelőzően validáljon. Az utasítást felperes szóban tudomásul vette és kifejezetten el is fogadta, azonban néhány nappal később ismételt, többször megszegte a fentiekben leírt előírásokat és a fentiekben leírt, kifejezett utasítást is. A munkáltató 2020. január 23. napján ismét ellenőrizte és dokumentálta a felperes munkabiztonsági validálással kapcsolatos kötelezettségeinek teljesítését és az ellenőrzés során észlelte, hogy 2020. január 23. napján történő munkavégzést előző nap, 2020. január 22. napján validálta, a munka megkezdésekor nem volt jelen és a vonatkozó, kiemelten fontos munkabiztonsági ellenőrzéseket elmulasztotta. A munkáltató megállapította továbbá, hogy a felperes a 2020. január 24. napján történő munkavégzést 2020. január 23. napján validálta, ismételt megszegve a fentiekben leírt előírásokat és a kifejezett szóbeli utasítást is. Ezzel nemcsak újabb kötelezettségszegéseket követett el, emberek életének és testi épségének, valamint az alperes vagyonának potenciális veszélyeztetésével, hanem felettese kifejezett utasításait is szándékosan megszegte.

[12] A felmondás indokolásának második pontja szerint, a felperes számos alkalommal összeférhetetlen módon viselkedett, így különösen gúnyos és becsmérlő megjegyzésekkel illetve az alperes munkabiztonsági szakembereit, valamint ezen magatartásával rombolta ezen kiemelten fontos szakterület tekintélyét a munkabiztonsági szabályokat betartani hivatott külső szolgáltatók és a munkáltató más munkavállalói előtt is.

[13] Az indokolás harmadik pontja szerint, a felperes vezetői kötelessége a munkabiztonság és biztonság tudat megalapozása, a felperes többször nyilvánosan hangot adott annak, hogy a munkabiztonsági előírásokat semmibe veszi. A felperestől éppen ennek ellenkezője, a munkáltató biztonsági előírásainak legszélesebb körű alkalmazása, példamutatás a munkavállalók felé és a munkavállalók munkahelyi biztonsággal kapcsolatos kultúrájának fejlesztése lett volna az elvárható, valamint az előbbiek a munkáltató szabályzatok szerinti elvárást is képeznek. Ennek okán a munkáltató bizalma a felperesben helyreállíthatatlanul megingott.

[14] Kitért arra is a felmondásban az alperes, a felperesnek arról tudomása van, hogy az alperesi cégcsoporton belül kiemelt jelentőséggel bírnak a munkabiztonsági és biztonságtechnikai követelmények és az ezekkel kapcsolatos mindenkor munkáltatói utasítások maradéktalan betartása, ezért a munkáltató az ilyen szabálytalanságokkal szemben a lehető legszigorúbban lép fel.

[15] A munkáltatói felmondás indokolási részének végén az alperes utalva a kifejtett indokokra, így a felperes többszöri kötelezettségszegéseire, egyértelmű utasítások megszegésére, összeférhetetlen és tiszteltlen viselkedésére hivatkozással, annak következményeként rögzítette, hogy a munkáltatói bizalom súlyosan megingott a felperesben, ami a munkaviszony fenntartását a továbbiakban lehetetlenné teszi, így a leírt kötelezettségszegések, valamint bizalomvesztés okán az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetése mellett döntött.

[16] A munkáltatói felmondást az alperes részéről (HR vezető neve) HR igazgató és (pénzügyi vezető neve) pénzügyi vezető, mint alperes törvényes képviselője írták alá. (Humánpolitikai munkatárs neve) és (gyárigazgató neve) munkaviszony megszüntetésére kiterjedő munkáltatói jogkört nem gyakoroltak a felperes vonatkozásában.

[17] A felperes a keresőképtelenségéről szóló igazolást az első alkalommal postai úton 2020. február 19-én juttatott el az alperes részére. Ezt követően a keresőképtelenségéről szóló igazolásokat folyamatosan postai úton továbbította az alperesnek, táppénz ellátást az alperes a felperes részére nem fizetett.

A felperes keresete, alperes ellenkérelme

[18] A felperes megváltoztatott keresetével a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben elsődlegesen 13 586 292 forint és annak 2020. január 24-től a kifizetésig járó törvényes késedelmi kamatában, másodlagosan 4 826 661 forint és annak 2020. január 24-től a kifizetésig járó törvényes késedelmi kamatában kérte marasztalni az alperest.

[19] Az elsődleges keresetét az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdéseire alapítva 10 565 292 forint kártérítés, valamint az Mt. 77. § (3) bekezdésének c) pontjára hivatkozással 3 021 000 forint végkielégítés iránt terjesztette elő.

[20] Előadta, hogy 2020.01.24-2021.01.27. között volt keresőképtelen állományban, az alperes ezidőre, 348 naptári napra a részére táppénzt – melynek napi mértéke 10 733 forint – nem fizetett, amelynek összege 3 735 084 forint. Állította, hogy ugyanerre az időszakra napi 46 299 forint távolléti díjból számított elmaradt jövedelem (16 112 052 forint) és a ki nem fizetett táppénz különbözete, azaz összesen 12 376 968 forint kára keletkezett, azonban ehhez képest az Mt. 82. § (2) bekezdése alapján maximálisan igényelhető 10 565 292 forint megfizetését kérte elmaradt jövedelem címén elődleges keresetével.

[21] Másodlagos keresetét az Mt. 69. § (2) bekezdés d) pontjára alapítva 1 805 661 forint felmondási időre járó bér, valamint az elsődleges keresetének második kereseti kérelmével egyező 3 021 000 forint végkielégítés fizetése iránt terjesztette elő.

[22] Álláspontja szerint ő olyan magatartást nem tanúsított, amely a munkaviszonya megszüntetésére okot adna. Hivatkozott továbbá arra, hogy a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvének nem felel meg az alperes azon magatartása, hogy bár ajánlatot tettek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére, később az alperes az általa biztosított gondolkodási idő ellenére ezt nem tartotta fenn, hanem felmondást adott ki. Sérelmezte, hogy az általa nem ismert tartalmú okiratokat kérésre sem adta át az alperes. Súlyosan megsértette az alperes a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvét, amikor saját előadása alapján 2020. január 24-én 12:40-kor annak ellenére megvonták tőle a korábban biztosított döntési lehetőséget, hogy arra eredetileg aznap 14:00 óráig biztosítottak lehetőséget, és erről őt nem tájékoztatták. Mindemelllett ezt a döntést olyan személy hozta meg, aki munkáltatói jogkör gyakorlásával nem volt felhatalmazva. Lényegében az alperes a munkaviszonyt nem mondta fel, a felmondást nem foglalta írásba, azt nem közölte szabályszerűen. Önmagában jogellenes az a

munkáltatói magatartás, miszerint a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésre tett ajánlatra fogékony, azt megfontolni igyekvő munkavállaló viszontajánlata ismeretében utóbb úgy nyilatkozott, hogy a munkaviszony felmondással szűnt meg, az egyezségi ajánlatot az alperes részéről nem munkáltatói jogok gyakorlására feljogosított személyek tették. A munkaviszony felmondással történő megszüntetése ezért érvénytelen, a munkaviszony megszüntetése pedig jogellenes.

[23] A megismert felmondási okokat részletesen vitatva állította, hogy ő rá vonatkozóan nem volt olyan előírás, amely szerint a validálást az adott munka megkezdésének pillanatában kell megtennie. Hivatkozott arra, hogy más személyek jóváhagyása is szükséges a munkafolyamatok megkezdéséhez, így azzal, hogy a validálást előző este tette meg, semmiféle munkaügyi szabályt nem sértett és nem veszélyeztette a munka biztonságát és a munkát végző személyek életét, testi épségét. Állította, hogy a perbeli időszakban kifejezetten enyhe idő volt, a jegesedésnek a lehetősége sem állt fenn, így az időjárási körülmények nem tették szükségessé a reggeli validálást. Azelőtt, hogy a munkavégzés helyszínére megérkezett, a kivitelező egyik esetben sem kezdte meg a munkát. A telephelyre érkezése után a kivitelezés helyszínére ment és egyeztetett a kivitelezővel, a munkát a kivitelező csak ezt követően kezdte meg.

[24] A Kúria MK 95. sz. állásfoglalására utalva hivatkozott arra, hogy a világosság követelményét sérti a felmondás, az alperes által előadottakból nem derül ki, miért vesztette el rendeltetését a munkaviszony fenntartása, hiszen a korábbi jó viszony és 14 évnyi megbízható munkavégzése ismeretében mondta fel az alperes a munkaviszonyt. Felperes kétséget támasztott afelől, hogy az esti órákban, a munkavégzést követő validálás helytelen gyakorlat lenne, mert ha ez valóban annyira fontos, akkor azt valamilyen írásos módon érvényre kellett volna juttatnia az alperesnek. Kötelezettségszegés sem állapítható meg, de semmi esetre sem olyan súlyos, amely a felmondás alapjául szolgálhatott volna, különösen a munkaviszony tartamára tekintettel. A felmondás így a valóság és okszerűség követelményét is sérti.

[25] További jogi érvelésében előadta, annak tudatában döntöttek a munkáltatói jogkört nem gyakorló személyek arról, hogy a felmondást közlik postai úton vele, hogy rosszulléte miatt kellett elhagynia a munkahelyét 14 óra előtt. Ezzel alperes megsértette az Mt. 9. § alapján alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42. § a) pontjában nevesített élethez, testi épséghez és egészséghez fűződő jogát is.

[26] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Elsődlegesen hivatkozott arra, hogy a felmondást postai úton, kézbesítési fikció alapján 2020. február 17. napán kézbesítettnek kell tekinteni.

Álláspontja szerint a felmondás világosan tartalmazza az okokat és azok indokait, a munkaviszony megszüntetésére a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása miatt került sor, az indokolása a tényeknek megfelel, és okszerű, mert abból elfogadhatóan lehet arra következtetni, miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára. A felperes megszegte a munkavédelmi előírásokat, a munkáltatónál kialakult munkabiztonsági gyakorlatot, mert nem közvetlenül a munka megkezdése előtt engedélyezte a munkavégzést,

hanem már megelőző nap. A felperes a munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan, többször megszegte, ezzel súlyosan veszélyeztette a munkavégzés biztonságos körülményeit és munkatársai egészségét annak ellenére, hogy 2019 márciusában munkavédelmi oktatásban részesült, konkrét kötelezettségsgő magatartása, hogy 2020 január 22. napján előre validálta a 2020. január 23. napján kezdődő munkavégzést, a 2020. január 24-i munkavégzést pedig 2020. január 23. napján validálta. Korábbi hasonló magatartása miatt (gyárigazgató neve) 2020. január 21. napján már szóban figyelmeztette, utasította a szabályok betartására, és arra, hogy a validálásnak kifejezetten a munkavégzés megkezdését közvetlenül megelőzően kell megtörténnie.

[27] Alperes vitatta, hogy felperes végkielégítésre lenne jogosult, mivel a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása.

[28] Hiányolta, hogy a felperes nem jelölte meg azt az időtartamot, amelyre elmaradt munkabér igénye lenne, nem adott tájékoztatást a betegállománya időtartamáról, így az alperesnek arról nincs tudomása, hogy a felmondási védelem meddig illette meg, 2020 tavaszától a keresőképtelenségéről szóló igazolásokat nem küldte meg. Felperes nem nyilatkozott máshonnan megtérülő jövedelméről sem. Nem igényelhet egyidejűleg táppénz és elmaradt jövedelmet, mert kétféle jogcímen ellátás nem járhat. Nem jelölte meg a munkaviszonya utolsó napját. Igénye az Mt. 16. § (1) bekezdésébe, a 4/2013. (IX.23.) és a 3/2014. (III.31.) KMK véleményekbe ütközik.

[29] Alperes azt nem vitatta, hogy a felmondás 2020. február 17-én került kézbesítésre, így az 55 nap felmondási idő nem kezdődött el, mert a felperes keresőképtelen állományban volt.

[30] A Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.050/2022/11. számú végzésével az elsőfokú bíróság keresetet elutasító ítéletét hatályon kívül helyezte, és ugyanezt a bíróságot új eljárásra utasította lényeges eljárási szabálysértés miatt.

[31] A felperes az új eljárásban eljárási kifogásokat terjesztett elő, melyek szerint a megismételt eljárásban az alperes hatályos ellenkérelmet már nem nyújthat be, illetőleg úgy kell tekinteni, hogy az alperesnek hatályos ellenkérelme nincs, ezért válasziratra történő felhívásnak sem volt helye. A Szegedi Ítéltábla végzésének új eljárásra utasító rendelkezése értelmében a törvényszéknek az alperest ellenkérelem benyújtására nem kellett volna felhívnia, hanem bírósági meghagyást kellett volna kibocsátania. Az alperes felhívásra benyújtott ellenkérelme hatálytalan, mert nem az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló 2015. évi CCXXII. törvényben (a továbbiakban: E-ügyintézési tv.) és végrehajtási rendeleteiben meghatározott módon került előterjesztésre. A tárgyalás kitűzésére tekintettel viszont a hatályos alperesi ellenkérelem hiányában megdönthetetlen törvényi vélelem alapján nem vitatottnak tekintendő kereseti kérelem alapján a perfelvétel lezárását követő azonnali érdemi tárgyalásra áttérésnek és a kereset szerint marasztaló ítélet meghozatalának lenne helye.

[32] További eljárási kifogása volt, hogy (gyárigazgató neve)-t tanúként nem lehetett volna meghallgatni, figyelemmel arra, hogy az alperes törvényes képviselője volt a megelőző elsőfokú bírósági eljárás idején, és a megelőző eljárásban, mint törvényes képviselőt,

személyesen hallgatta meg a törvényszék, függetlenül attól, hogy a megismételt eljárásban már nem az alperes törvényes képviselője.

[33] A törvényszék a felperes eljárási kifogásait a 15-I. és 15-II. sorszámú végzéseivel elutasította.

[34] A felperes a 2023. május 19. napján tartott folytatólagos érdemi tárgyaláson (humánpolitikai munkatárs neve) tanúvallomására utalva, miszerint számára akkor vált világossá, hogy a felperes keresőképtelenségét illetően kétely támadt (humánpolitikai munkatárs neve)-ben, illetve annak ellenére döntött a felmondás postázása mellett, hogy a felperes rosszullétre hivatkozással történt távozásáról értesült (gyárigazgató neve) titkárnőjén keresztül, az alperes megsértette a felperes élethez, testi épséghez és egészséghez fűződő személyiségi jogát, keresetváltoztatás iránti kérelmet terjesztett elő. A törvényszék a keresetváltoztatást nem engedélyezte.

Az elsőfokú bíróság ítélete és döntésének indokai

[35] Az elsőfokú bíróság – a megismételt eljárás lefolytatása nyomán meghozott – ítéletével a keresetet elutasította és felperest kötelezte a le nem rótt eljárási illeték, valamint perköltség megfizetésére. A bíróság ítélete jogi indokolásában elsődlegesen a tényállást értékelte, és kiindulópontnak tekintette, hogy a felek egyezően nyilatkoztak a felperes munkaköréről, illetve a 2020 januári aktuális munkaköri feladatairól. A felperes személyes nyilatkozata, valamint a tanúbizonyítás eredményeként a bíróság a tényállás alapjául vette, hogy a felperes feladatkörébe tartozó munkavégzés-engedélyezést a munkakezdés előtt az érintett tárgynapon kellett a felperesnek kiadnia, azonban 2020 januárjában több alkalommal előfordult, hogy már a munkakezdést megelőző nap este validálta a másnapi munkavégzés engedélyezést, vagyis az erre szolgáló nyomtatványt előzőleg írta alá. A tényállásból megállapíthatóan erre 2020. január 16., január 23., január 24-ei munkanapok esetében került sor.

[36] A bíróság továbbiakban rögzítette, hogy az alperes belső szabályzata tartalmazza az ún. globális építőipari biztonságtechnikai szabványt, mely szerint a vállalkozónak „naponta, mielőtt a munkák elkezdődnek”, be kell szerezni a biztonságos munkavégzési engedélyt. A felperesnek, mint alperesi munkavállalónak projektvezetőként e tekintetben állt fenn a napi rendszerességű – ún. validálási – munkaköri kötelezettsége. Erre nézve (munkavédelmi felelős neve) tartott munkavédelmi oktatást 2019-ben a felperes részére, melynek megtörténtét a felperes sem vitatta a per során.

[37] A bíróság tényyszerűen megállapíthatónak találta, hogy 2020. január 24-én, délidőben az alperes akkori törvényes képviselőjének irodájában a felperes arról kapott tájékoztatást, hogy a validálási szabályok megszegése miatt a munkaviszonya megszüntetését kilátásba helyezték. Az ezzel kapcsolatos tanúbizonyításból a bíróság azt állapította meg, hogy a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés lehetőségének kitűzött időpontját az alperesi képviselők kivárták és csak a 14 órás határidő leteltét követően postázták az írásban rögzített munkáltatói felmondást, mely 2020. február 17-én tekintendő kézbesítettnek. A munkaviszony megszüntetés módjára nézve a választás lehetősége biztosított volt felperes számára, ezzel kapcsolatban személyiségi jogsértést nem talált a

bíróság megállapíthatónak. A felperes 2020. február 21-én az alperes székhelyén folytatott egyeztetésen, valamint 2020. november 12. napján tartott perfelvételi tárgyaláson egyaránt értesült a munkáltatói felmondás tartalmáról, indokairól.

[38] A továbbiakban a törvényszék abban a kérdésben foglalt állást, hogy a munkáltatói felmondás világos, valós és okszerű indokokon alapult-e. Az Mt. 64. §, valamint 66. § rendelkezéseit idézve a bíróság a tényállásból azt a következtetést vonta le, hogy a felperes számára a felmondás indoka világos volt, az ott felróttakkal szemben, azokat megértve fejtette ki a valótlanságra, illetve okszerűtlenségre vonatkozó kifogásoló érdemi álláspontját. A bíróság a felmondás indokait vizsgálva azt állapította meg, hogy a munkáltató nem általánosságban fogalmazott, hanem konkrétan megjelölte azokat a magatartásokat, amelyek miatt elvesztette a bizalmát a felperesben.

[39] A bíróság a felek által hivatkozott szabványnak, a munkavégzési engedély kiadására vonatkozó rendelkezését értelmezve arra a következtetésre jutott, hogy az aktuális napi munkavégzés megkezdését közvetlenül megelőzően, tehát mindenképpen a munkavégzés tárgynapján, reggel kellett volna, a validálást elvégeznie a felperesnek. Az ezzel ellentétes előző napi engedélykiadás – eltérést engedő szabályozás hiányában – munkaköri kötelezettségzegést valósított meg. Ehhez képest nem volt jelentősége, hogy az időjárási körülmények az előző naphoz képest nem változtak és annak sem, hogy a felperes adott esetben a tényleges munkakezdés előtt a helyszínre megérkezett, hiszen addigra már munkavégzési engedély birtokában volt a kivitelező, melyet szabálytalanul adott ki a felperes.

[40] Mindezek alapján a törvényszék azt állapította meg, hogy az alperes a felmondásban olyan valós okot közölt, mely önmagában okszerű indokot teremtett a munkáltató felmondási joggyakorlására. A bíróság ezért a felmondásban megjelölt további indokok vizsgálata nélkül is megalapozottnak találta a munkáltatói jogkövetkezmény alkalmazását. Tekintve, hogy a keresetet jogalapjában találta megalapozatlannak, az összecszerűség kérdésében nem foglalt állást.

A bíróság ítéletének indokolását a felperes eljárásjogi kifogásainak megalapozatlanságával kapcsolatos álláspontjának ismertetésével zárta.

A felperes fellebbezése és az alperes fellebbezési ellenkérelme

[41] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, elsődlegesen kérve annak megváltoztatását és az alperes kereseti kérelem szerinti marasztalását, másodlagosan pedig hatályon kívül helyezést és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását. Eljárásjogi szabálysértésként róta fel, hogy az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban figyelmen kívül hagyta az ítéltábla hatályon kívül helyező végzésének előírásait. Nem került sor a szükséges eljárásjogi jogkövetkezmény alkalmazására abból az okból, hogy a perben határidőben érkezett hatályos ellenkérelem nem állt rendelkezésre az alperes részéről. Az ellenkérelem előterjesztésére felhívó ismételt bírósági intézkedés felperesi álláspont szerint törvénytelen volt. A bíróságnak abból kiindulva, hogy hatályos alperesi ellenkérelem nem áll rendelkezésre, a kereseti kérelemmel egyező tartalmú bírósági meghagyást kellett volna kibocsátania vagy a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján – melyek a felperesi keresetet

támasztják alá – ítéletet kellett volna hoznia. Az elsőfokú ítélet [84] bekezdésében kifejtett elsőfokú bírói álláspont az ítéltábla végzésének téves értelmezését mutatja.

[42] A felperes állítása szerint a megismételt eljárásban becsatolt alperesi beadványok is hatálytalanok. E beadványok és azok mellékletei olyan papír alapú okiratról átalakított, digitalizált elektronikus okiratok, melyek az elektronikus eljárás szabályainak megsértésével kerültek benyújtásra. A felperes azt nem vitatta, hogy a beadványok az OBH által rendszeresített nyomtatvány felhasználásával készültek és azt sem, hogy a nyomtatvány ÁVDH hitelesítésű volt. A fellebbezés a továbbiakban az elektronikus ügyintézési törvény, valamint annak végrehajtási rendelete szabályait ismertette, melyek közül elsősorban a végrehajtási rendelet 55. § (2) és (4) bekezdésének megsértésére hívta fel a figyelmet. Állítása szerint elektronikus aláírással vagy bélyegzővel kellett volna ugyanis a papír alapú dokumentumról történő digitalizálás során ellátni az elektronikus másolatot. Hasonló szabályokat ír elő az ügyvédi tevékenységről szóló 2017. évi LXXVIII. tv. 2. § (1) bekezdés f) pont, valamint 18. § (1) bekezdés a) és f) pontok ugyancsak ismertetett rendelkezései, melyekből felperes kiemelte, a perbeli jogi képviselőt olyan ügyvédi tevékenység, amely során készült okiratokon az elektronikus aláírás nem mellőzhető, ez alaki feltétel. Ennek hiányában az alperes beadványai hatálytalanok, azok nem vehetők figyelembe a döntéshozatalkor.

[43] Felperes kitért a továbbiakban arra is, hogy az elsőfokú bíróság hatálytalan okiratokat tett iratismertetéssel a tárgyalás anyagává. Eljárási szabálysértésként róta fel továbbá, hogy a bíróság hivatalból folytatott el tanúbizonysítást a megismételt eljárásban, mivel ott már alperes nem kérte a tanúk meghallgatását.

[44] Anyagi jogszabálysértésként kérte figyelembe venni, hogy a bíróság a bizonyítékértékelés során a felmondási indokokat valósnak, világosnak és okszerűnek fogadta el. Emellett nem került sor annak feltárására sem, hogy munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségzegés történt volna felperes esetében. A továbbiakban felperes részletesen kifejtette, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot miért tekinti érvénytelennek, a felmondási okok valódiságának hiánya és okszerűsége álláspontja szerint miért nem áll fenn. Külön hangsúlyozta, az előző napi validálás a munkaterületen dolgozók élet-, testi épségét nem veszélyezteti, a munkáltató vagyonát sem érinti. Döntő jelentőséget nem az aláírás megtörténtének vagy időpontjának, hanem annak kell tulajdonítani, hogy ő a helyszínen tényleges ellenőrzéseket az adott munka tárgynapján folyamatosan végzett. A tényleges munkakezdési időpontra minden esetben megérkezett. Kérte a tényállás ezzel történő kiegészítését, valamint arra nézve is, hogy beltéri munkavégzések történtek a kérdéses napokon, így az időjárási körülmények a munkavégzés feltételeit nem befolyásolhatták. A validálási gyakorlata nem okozott veszélyhelyzetet a munkaterületen. Kérte figyelembe venni, hogy minden nap több személy is ellenőrző vizsgálatot végzett és közvetlenül a munkakezdés előtti állapotot ők ellenőrizték.

[45] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Alperesi álláspont szerint az elsőfokú ítélet a valóságnak megfelelően állapította meg a tényállást, okszerűen mérlegelte a bizonyítékokat és a logikai szabályoknak megfelelő következtetésre jutott. Alperesi álláspont szerint a perfelvételtől kezdődően megismételt eljárásban a bíróságnak ismét fennállt a lehetősége az alperes felhívására ellenkérelem benyújtására. Erre nézve idézte az ítélet általa helytállónak minősített [84] bekezdését. Az

alperesi beadványok az első tárgyaláson ismertetésre kerültek, ezzel a peranyag részévé váltak. A megismételt eljárásban az alperes már szabályszerűen elektronizált okiratokat csatolt és a meghatalmazása is hatályos.

[46] Alperes cáfolta a fellebbezés anyagi jogi szabálysértésekre való hivatkozását, a felmondás oka, indoka valós, világos, okszerű, a munkaviszony ezért rendeltetését veszítette. Felperesi állítással ellentétben világos ok, hogy a felperes milyen módon szegte meg kötelezettségét azzal a magatartással, hogy nem az előírt időpontban validált.

[47] Az írásbeli felmondást az arra jogosult munkáltatói jogkörgyakorlók írták alá, arra nincs jogszabályi rendelkezés, hogy a jognyilatkozat közlését is munkáltatói jogkörgyakorlónak kell eszközölnie. A felmondás az előzetes szóbeli figyelmeztetés bizonyítottságának hiányában is kiadható volt. A felperes maga is elismerte, hogy a felmondásban szereplő időpontokban nem jelent meg a reggeli validálási időpontban, az előző napi aláírással úgy vállalt felelősséget a munkavégzésért, hogy annak a körülményeit reggel aktuálisan nem ellenőrizte annak ellenére, hogy erre nézve kioktatásban részesült. Alperes megjegyezte, a per során a felperes a balesetveszély bekövetkezésével kapcsolatos alperesi adatközlés iránti igényét visszavonta, így alperesnek e tekintetben bizonyítási terhe nem volt.

Az ítéltábla döntésének indokai

[48] A fellebbezés nem alapos.

[49] A jelen peres eljárásra a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. tv. (Pp.) rendelkezései az irányadók. A Pp. 370. §-a meghatározza, hogy a másodfokú bíróság a fellebbezés során milyen körben bírálhatja el az elsőfokú bíróság ítéletét. A felülbírálati jogkör az adott kérdés vizsgálatának és minősítésének joga, amely magában foglalja az elsőfokú bíróság döntésének megváltoztathatóságát. A Pp. 369. §-a a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének típusait határozza meg és azt is szabályozza, hogy a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható. Alapvető, hogy a fellebbezés okát és annak indokait a félnek egyértelműen meg kell határozni és ezzel kell kijelölnie a másodfokú bíróságtól kért jogvédelem tárgyát és körét (Pp. 371. §). Mind a fellebbező félnek, mind az ellenérdekű félnek tisztában kell lennie azzal, hogy milyen okból, az elsőfokú eljárás konkrétan milyen eljárási cselekményeit sérelmezve terjesztette elő a fellebbezést, és csak ez jelölheti ki a másodfokú jogvita kereteit, az ilyen tartalmú fellebbezés, illetve ellenkérelem alkalmazkodik a tisztességes eljárás követelményéhez.

[50] A fellebbezés tartalmát illetően az új Pp. rendelkezései szerint továbbra is a fellebbező fél kötelezettsége annak határozott megjelölése, hogy a jogorvoslat során a másodfokú bíróság milyen döntést hozzon, a kifogásolt rendelkezést vagy annak valamely részét mennyiben és milyen okból változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül [Pp. 371. § b) pont], továbbá azt az anyagi vagy eljárási jogszabálysértést is meg kell jelölnie, amire a fellebbezését alapítja [Pp. 371. § d) pont].

[51] A jelen esetben a felperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és az alperes kereset szerinti marasztalását kérte arra

hivatkozással, hogy az elsőfokú bíróság – kereseti kérelmeit elutasító – ítélete ténybelileg és jogilag megalapozatlan. Másodlagosan a Pp. 381. §-ára hivatkozással az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és ugyanennek a bíróságnak új eljárásra és új határozat hozatalára kötelezését kérte lényeges eljárási szabálysértésekre hivatkozással.

[52] A Pp. 383. § (1) bekezdés rendelkezése szerint a másodfokú bíróság csak abban az esetben dönthet az ügy érdemében, ha az ítélet hatályon kívül helyezésére nincs szükség. Ebből következően a másodfokú felülbírálat helyes sorrendje az, hogy elsődlegesen a hatályon kívül helyezési okokra történő fellebbezési hivatkozásokat illetően kell a másodfokú bíróságnak állást foglalnia a Pp. 369. § (1) bekezdés szerinti jogkörben eljárva.

[53] A felperesi fellebbezés, eljárási szabálysértésként elsődlegesen azt kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság az ítéltábla korábbi, hatályon kívül helyező végzésének figyelmen kívül hagyásával folytatta le a perfelvételi szaktól kezdődően a megismételt eljárást. Álláspontja szerint hatályos alperesi ellenkérelem hiányában a Pp. 181. § (1) bekezdése alapján a kereseti kérelemmel egyező bírósági meghagyást kellett volna kibocsátania a bíróságnak vagy a rendelkezésre álló peradatok alapján érdemi határozattal kellett volna a kereseti kérelemnek helyt adnia.

[54] Az ítéltábla hatályon kívül helyező végzésének [78] bekezdésében azt írta elő, hogy az eljárást az elsőfokú bíróságnak a perfelvételi szaktól kell megismételnie. Ez azt jelenti, hogy az eljárást a legelejéről kellett újakezdeni annak figyelembevételével, hogy az alperes hatályos ellenkérelmet nem terjesztett elő. Ennek megfelelően a bíróságnak úgy kellett (újra) kezdenie a megismételt eljárást, mintha csak a perfelvételre alkalmas felperesi keresetlevél és annak mellékletei állnának rendelkezésre. Ez alapján alkalmazható volt a Pp. 179. § (1)-(5) bekezdés valamennyi rendelkezése. A bíróság így ellenkérelem előterjesztésére felhívhatta az alperest, és helyesen hangsúlyozta, hogy a Pp. 611. §-ában foglaltak szerinti formában kell a jogi képviselővel eljáró alperesnek ellenkérelmet tartalmazó beadványát benyújtania. Ezen eljárás kapcsán az ítéltábla nem talált hatályon kívül helyezésre okot adó eljárási szabálytalanságot. Az ellenkérelem benyújtására történő felhívással kiküszöbölhető volt a korábbi – figyelmen kívül maradó – ellenkérelem-hatálytalanság. A bíróság így már szabályszerűen folytathatta a továbbiakban a perfelvételi tárgyalást. A korábbi hatályon kívül helyező végzés általánosságban említi a jogkövetkezmény levonást, amely az említett és szabályszerűnek minősülő eljárás útján volt megvalósítható, kifejezetten bírósági meghagyás kibocsátásának lehetőségét a hatályon kívül helyező végzés kötelezően nem írta elő.

[55] Megjegyzi még az ítéltábla, amennyiben a bíróság észleli, hogy hatálytalan beadvány érkezett, úgy arról egyébként is először tájékoztatást kell adni a peres félnek és lehetőséget kell biztosítani a hatálytalanság kiküszöbölésére, ha csupán alaki hiányosság gátolja a beadvány elintézését (hasonlóan BDT2022. 4544 számon közzétett eseti döntés). Szabályszerű hiánypótlás esetén a beadványt úgy kell tekinteni, mintha azt a fél már eredetileg is helyesen adta volna be [Pp. 115. § (4) bekezdés].

[56] A felperes további eljárási szabálysértésként róta fel, hogy álláspontja szerint az alperes a megismételt eljárásban is hatálytalan beadványokat terjesztett elő, mivel az elektronikus eljárás szabályainak megsértésével került sor a papír alapú okiratok elektronikus okirattá alakítására. Azt nem vitatta, hogy az OBH által rendszeresített nyomtatványokon

történt meg azok előterjesztése és azt sem, hogy a nyomtatványokat AVDH hitelesítéssel látta el az alperes.

[57] Az alperesi beadványok hatálytalansága kérdésében az ítéltábla a hatályon kívül helyező végzésében kifejtett álláspontját az alábbi indokokkal módosítja, figyelemmel az ezzel kapcsolatos bírói gyakorlat időközbeni változására, mely differenciáltabb eljárásjogi jogértelmezést mutat az elektronikus okiratok szabályait illetően.

[58] A felperes fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének Pp. 381. § szerinti mérlegelhető hatályon kívül helyezését kérte az elsőfokú bíróság eljárási szabálysértését állítva. A Pp. 369. § (1) bekezdés szerinti felülbírálat keretében az ítéltáblának ennek kapcsán abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy történt-e eljárási szabálysértés a megismételt eljárásban az elektronikus kapcsolattartásra köteles alperes beadványait illetően, illetve a jogi képviselőnek meghatalmazását milyen módon kellett benyújtania, hogy az megfeleljen a Pp. 608. § (1) bekezdés rendelkezésének, és ha történt ilyen szabálysértés az lényeges volt-e, kihatott-e az ügy érdemi eldöntésére, továbbá orvosolható-e a másodfokú eljárásban.

[59] A Pp. 608. § (1) bekezdés és az E-ügyintézési tv. alapján az elektronikus úton történő kapcsolattartásra kötelezett fél minden beadványt kizárólag elektronikusan – az E-ügyintézési tv.-ben és végrehajtási rendeleteiben meghatározott módon – nyújthat be a bírósághoz, ha nem így jár el, a beadványban foglalt nyilatkozat hatálytalan [Pp. 618. § (1) bekezdés].

[60] A jogi képviselő minden beadványt és mellékleteit – amelyek egységes iratnak minősülnek – az E-ügyintézési tv. 25. § és a bírósági ügyvitel szabályairól szóló 14/2002. (VIII.1.) IM rendelet (a továbbiakban: Büsz.) 75/C. § szerint a bírósági kézbesítési rendszeren keresztül az OBH által rendszeresített űrlap kitöltésével köteles beadni a bírósághoz, amely beadványt a jogi képviselőnek a fentiek szerinti teljes bizonyító erejű formában kell a bíróságnál benyújtania (Üttv. 18. §).

[61] A felperes fellebbezésében továbbra is állította, hogy az alperesi képviselő által elektronikus úton ANYK nyomtatványon, AVDH aláírással érkezett beadványok nem felelnek meg az E-ügyintézési tv.-ben és végrehajtási rendeleteiben foglaltaknak.

[62] A beadványok alaki kellékeit Pp. 114. §-a szabályozza. Az e-per alkalmazása során a beadványokat legalább teljes bizonyító erejű formában kell a bíróságnál benyújtani. A Pp. a teljes bizonyító erejű elektronikus magánokiratoknak több csoportját is megkülönbözteti, amelyeket a Pp. 325. § (1) bekezdés f)-i) pontjaiban szabályoz. Ennek csak az egyik típusa azon elektronikus aláírás, amikor az elektronikus okiraton az aláíró a minősített vagy minősített tanúsítványon alapuló fokozott biztonságú elektronikus aláírását vagy bélyegzőjét helyezi el, és – amennyiben jogszabály úgy rendelkezik – azon időbélyegzőt helyez el [Pp. 325. § (1) bekezdés f) pontja]. A Pp. 325. § (1) bekezdés g) pontja azonban teljes bizonyító erejű elektronikus magánokiratnak - és ekként a kiállítója által aláírtnak - tekinti azt is, amikor az elektronikus okiratot a kiállítója azonosításra visszavezetett dokumentumhitelesítés (AVDH) szolgáltatással hitelesíti.

[63] A Fővárosi Ítéltábla aktuális eseti döntésében rámutatott arra, hogy a belső piacon történő elektronikus tranzakciókhoz kapcsolódó elektronikus azonosításról és bizalmi szolgáltatásokról, valamint az 1999/93/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2014. július 23-i 910/2014/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet 3. cikk 10. pontja elektronikus aláírásként definiál minden olyan elektronikus adatot, amelyet más elektronikus adatokhoz csatolnak, illetve logikailag hozzárendelnek, és amelyet az aláíró aláírásra használ. Az AVDH szolgáltatással történő dokumentumhitelesítés pedig ennek a fogalomnak megfelel (Fővárosi Ítéltábla 6.Pkf.25.108/2023/2. – ÍH 2023.60.). Ekként a jogi képviselő beadványait AVDH hitelesítéssel hatályosan benyújthatta a bírósághoz.

[64] Az ítéltábla a hatályosság szempontjából vizsgálta a jogi képviselő meghatalmazásának benyújtását is. Az Üttv. 34. § (1) és (2) bekezdése szerint, ha az ügyvédi tevékenység gyakorlásához az ügyfél képviselete szükséges, a képviseleti jog létesítésére meghatalmazást kell kiállítani a megbízott részére, az ügyvédi tevékenység gyakorlására adott meghatalmazást írásba kell foglalni és annak tartalmaznia kell a megbízott elfogadó nyilatkozatát is. Az így kiállított meghatalmazás teljes bizonyító erejű magánokiratnak minősül.

[65] Az Üttv. az ügyvédi tevékenység gyakorlása során minősített okirati formákat is előírhat, azonban a Pp. ilyen megszorításokat nem tartalmaz, az AVDH útján aláírt okirat teljes bizonyító magánokiratnak minősül.

[66] Az eredetileg papír alapon létrejött ügyvédi meghatalmazást a jogi képviselő az E-ügyintézési tv. 21/A. § (1) bekezdés és az Eüsz. vhr. 11. § (1) bekezdése értelmében elektronikus formába alakítja, amelyet hitelesít és az eredeti meghatalmazás megőrzéséről a meghatalmazás megszűnését követő 5 évig gondoskodik. A hitelesítés 12. § (1) bekezdés d) pontja alapján AVDH-val is történhet.

[67] A Pp. 611. § (1) bekezdése alapján a képviselő elektronikus kapcsolattartás esetén a keresetlevél vagy az első, a bírósághoz benyújtott beadvány mellékleteként csatolja az elektronikus okiratként rendelkezésre álló vagy az általa digitalizált meghatalmazást, kivéve, ha a képviselő meghatalmazása a rendelkezési nyilvántartásban a Pp. 67. § (3) bekezdésében foglaltaknak megfelelően szerepel. A bíróság – ha e tekintetben alapos kétsége merül fel – digitalizált meghatalmazás esetén az eredeti meghatalmazás bemutatására hívja fel a képviselőt az egyezőség megállapítása érdekében.

[68] A perbeli esetben az alperesi képviselő ellenkérelme mellékleteként a jogszabályi rendelkezésnek megfelelően csatolta a digitalizált, az AVDH szolgáltatás igénybevételével hitelesített meghatalmazást, így képviseleti joga a peres eljárás során hatályosan igazoltta vált.

[69] Ezt követően az ítéltábla azt vizsgálta, hogy az elektronikus úton benyújtott, de nem az ÁNYK nyomtatvány, hanem ahhoz mellékletként csatolt papír alapú okiratról készített elektronikus iratra milyen szabályozás vonatkozik. Az elektronikus kapcsolattartásra köteles jogi képviselő által benyújtott egyéb beadványok esetén szükséges az, hogy a kitöltött

úrlapon és a csatolt mellékleten minősített, vagy minősített tanúsítványon alapuló fokozott biztonságú elektronikus aláírás, vagy bélyegző legyen elhelyezve, vagy a jogi képviselő vegye igénybe az AVDH szolgáltatást. Az AVDH keretében a szolgáltató személyhez rendeléséről kiállított igazolást elektronikus dokumentumba, vagy az elektronikus dokumentumhoz csatolt záradékba foglalja és azt – a hitelesítendő nyilatkozattal együtt – minősített, vagy minősített tanúsítványon alapuló fokozott biztonságú elektronikus bélyegzővel, valamint minősített idejű bélyegzővel hitelesíti. Az így hitelesített dokumentum minősül a Pp. 325. § (1) bekezdés g) pontja szerinti teljes bizonyító erejű magánokiratnak és felel meg a Pp. 114. § (3) bekezdésben foglalt alaki kellékeknek.

[70] A Kúria az Üttv. 46. § (1) és (2) bekezdései, 18. § (1) bekezdése az Eüsz. vhr. 12. § d) pontja kapcsán az AVDH szolgáltatással történő hitelesítés és digitalizált formába alakított papír alapú dokumentumok elektronikus úton történő benyújtásának alaki, tartalmi követelményeiről több döntésében is állást foglalt, kimondva, amennyiben a papír alapú okirat digitalizálása után a beadvány AVDH hitelesítéssel van ellátva, az megfelel az elektronikus úton a jogszabályokban meghatározott módon történő benyújtás (teljes bizonyító erejű magánokirat) követelményének (Kúria Pfv.20.591/2021/5., Kpkf.V.39.700/2021/2., Kpkf.VI.39.566/2021/2., Kfv.II.37.921/2020/5., Kpkf.II.40.282/2022/2., Kpkf.VI.40.536/2021/2., Fővárosi Ítéltábla BDT2020. 4225.).

[71] Az ítéltábla a felperes fellebbezésében hivatkozással ellentétben az Eüsz. vhr. 55. § (2) és (4) bekezdésében foglalt rendelkezéseket azért nem tartja a jelen perbeli esetben irányadónak, mert az elektronikus formába alakított meghatalmazást nem kell záradékkal ellátni az E-ügyintézési tv. 103. § és az Eüsz. vhr. 55. § alapján.

[72] Az Eüsz. vhr. 1. § (1) bekezdés szerint ugyanis a rendelet hatálya – a (2) és (3) bekezdésben foglalt kivétellel – terjed csak ki az E-ügyintézési tv. szerinti elektronikus kapcsolattartásra. A (2) bekezdésben szereplő kivétel éppen a III. Fejezet, amelyben a hivatkozott 55. § is szerepel. Az E-ügyintézési tv. 101. § (1) bekezdés szerint a 101–103. §-ban foglalt rendelkezések az elektronikus kapcsolattartásra akkor alkalmazandóak, ha e rendelkezésekről törvény vagy kormányrendelet eltérően nem rendelkezik. Az Eüsz. vhr. 1. § (1) bekezdése a (2) bekezdésben foglaltak szerint az 55. §-t nem rendeli alkalmazni az elektronikus kapcsolattartás esetén, így van olyan kormányrendelet, amely eltér, így az E-ügyintézési tv. 103. §-ának záradékolásra vonatkozó rendelkezése sem alkalmazandó.

[73] Mindezekre tekintettel a jelen perbeli esetben az alperes – jogi képviselője útján – az ellenkérelmét, annak mellékleteit, és egyéb további beadványait az AVDH szolgáltatással hitelesítve, vagyis teljes bizonyító magánokirati formában nyújtotta be a bíróságra, így egyéb beadványai sem minősülnek hatálytannak.

[74] A kifejtettekből következően az alapeljárásban benyújtott alperesi beadványok is hatályosnak tekintendők, így nem történt az iratismertetéssel kapcsolatban sem eljárási szabálysértés.

[75] A tanúbizonyítás hivatalbólíságát kifogásoló további felperesi fellebbezési hivatkozás sem alapos, tekintve, hogy elektronikus ellenjegyzéssel ellátott hatályos, alapeljárásban előterjesztett 34. számú beadványában az alperes IV. pont alatt (gyárigazgató

neve) és (munkavédelmi felelős neve) tanúkenti meghallgatását indítványozta. Ez vonatkozik a megismételt eljárásra is, így a bíróság ezen bizonyítási indítvány alapján idézhette meg és hallgathatta meg ismételten az említett tanúkat. Nem volt akadálya annak sem, hogy az időközben már törvényes képviseleti joggal nem rendelkező (gyárigazgató neve) tanúként kerüljön kihallgatásra. A Pp. 288. § rendelkezése ellenkező esetre vonatkozóan tiltja meg a törvényes képviselő tanúkenti meghallgatását. Ebből nem következik, hogy a törvényes képviseleti jog megszűnése után az érintett személy tanúként ne lenne meghallgatható. Valójában ilyen esetben csakis tanúként hallgatható meg a volt törvényes képviselő.

[76] Mindezek alapján az ítéltábla egyik fellebbezési hivatkozás esetében sem talált olyan eljárási szabálysértést, amely az elsőfokú ítélet Pp. 381. § szerinti mérlegelhető hatályon kívül helyezésének alapjául szolgálhatna.

[77] Az ítéltábla a továbbiakban az anyagi jogi szabálysértéseket állító fellebbezési hivatkozásokat vizsgálta.

[78] Az elsőfokú ítélet érdemi döntésének anyagi jogi felülbírálata a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c) és d) pontjaiban rögzített felülbírálati jogkörök alkalmazásával végezte el az ítéltábla, tekintve, hogy a fellebbezésében a felperes a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősítette, a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetés levonását kérte téves anyagi jogalkalmazást állítva.

[79] Az érdemi felülbírálat körébe kellett vonni azon fellebbezésben fenntartott felperesi álláspontot is, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelen, mivel annak hatályos közlése nem történt meg. A felmondást olyan személyek közlötték, akik nem voltak jogosultak a munkáltatói jogkör gyakorlására. A fellebbezési álláspont szerint a munkáltatói jogkörgyakorló utólagos jóváhagyására sem került sor annak ellenére, hogy ezt az Mt. 20. § (3) bekezdése lehetővé teszi.

[80] A munkáltatói felmondás, mint jognyilatkozat közlésének bizonyítása a jognyilatkozatot tevő felet, jelen esetben tehát az alperesi munkáltatót terhelte, figyelemmel az Mt. 24. § (4) bekezdés ezzel kapcsolatos általános szabályára. A felmondás írásba foglalásának ténye nem volt vitatott a perben, a felperes csupán azt sérelmezte, hogy annak megküldéséről nem a munkáltatói jogkör gyakorlására feljogosított személyek döntöttek. Tényszerűen megállapítható, hogy magát a felmondási okiratot a felperes vonatkozásában munkáltatói jogkörgyakorlására jogosult két személy írta alá. Olyan speciális előírást azonban nem tartalmaz az Mt., hogy azt, ilyen jogkörű személyeknek is kell eljuttatnia a címzetthez. Az okiratba foglalt jognyilatkozat megtételére érvényesen akkor került sor, amikor azt a felmondás kiadására feljogosított munkáltatói jogkörgyakorlók aláírták, majd pedig az akkor hatályosult, amikor a címzettel közölték. Az alperes nem vitatott hitelességű okiratokkal igazolta, hogy postai úton került sor a felmondás megküldésére. Az, hogy ezt az alperes részéről technikailag ténylegesen mely személy intézte, irreleváns a jognyilatkozat érvényessége és hatályossága szempontjából. A hatályosságot illetően annak van jelentősége, hogy a felperes címére postai úton megküldött felmondási okirat, tértivevény külön szolgáltatással feladott küldeményként az Mt. 24. § (2) bekezdés a) pontja szerinti kézbesítési fikció útján hatályosan közlésre került a felperessel, melynek időpontja 2020. február 17-e. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság ítélete jogi indokolásának [52] bekezdésében

azt is, hogy a munkáltatói felmondás tartalmáról a felperes a 2020. február 21-i, alperes székhelyén tartott egyeztetésen kellő részletességű tudomást szerzett.

[81] Az ítéltábla a továbbiakban az Mt. 64. § (2) bekezdésével kapcsolatos fellebbezési kifogásokat vizsgálta abból a szempontból, hogy az elsőfokú bíróság helyes anyagi jogalkalmazás útján jutott-e arra a következtetésre, hogy a perbeli felmondás megfelel a jogszabályi követelményeknek. A munkáltatói rendes felmondás leglényegesebb tartalmi követelménye, hogy a munkajogviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói akarat kifejezésre jusson. Ez a jelen esetben nem volt vitatott a felperes részéről. Emellett a felmondásban feltüntetésre került a munkavállalóra vonatkozó felmondási idő, illetve a munkavégzés alóli felmentési időről szóló rendelkezés. A felmondás szabályszerűen tartalmazta a jogorvoslati lehetőség módját, határidejét is tájékoztatás formájában.

[82] A fellebbezésben a felperes az indoklás szabályosságát, törvénynek megfelelését vonta kétségbe. E körben elsődleges követelmény, hogy a munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. A törvényi követelménynek a felmondás indoklása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, körülményeket, melyekre a munkáltató a felmondást alapította (BH2001. 395 szám alatt közzétett eseti döntés). A felmondási indokok tényszerű beazonosíthatósága nem okozott a felperes számára nehézséget. Egyértelmű volt, hogy a validálással kapcsolatos felperesi gyakorlatot tekintette elsődleges felmondási oknak az alperes, mellyel kapcsolatban bizalomvesztést is megjelölt.

[83] Az MK 95. számú állásfoglalás a felmondási indokok további két kritériumához kapcsolódóan az Mt. által felállított valós és okszerű felmondási indok kategóriáját részletezi. Eszerint a felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indoklás esetén a munkáltatói felmondás nem fogadható el. A felmondási oknak valósága mellett egyszersmind okszerűnek is kell lennie. Az okszerűség azt jelenti, hogy a valós oknak okozati összefüggésben kell állnia a munkajogviszony rendeltetésének elvesztésével. A tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet ugyanis megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség és emiatt indokolt a munkaviszony megszüntetése.

[84] A perbeli esetben a felperes fellebbezésében a kötelezettségszegés hiányában a felmondási okok valóságát is vitatta. Ezzel kapcsolatban azt emelte ki, hogy az alperes nem tudta bizonyítani a szabályzat tartalmát, egyoldalúan értelmezte a validálás időzítésének kötelezettségét annak ellenére, hogy a szabályzat nem tiltja az előző esti aláírást. E körben az ítéltábla az elsőfokú bírósággal egyező értelmezési álláspontot foglalt el, mivel a szabályzat a validálás időzítésére vonatkozóan a „naponta, mielőtt a munkát elkezdéné” kifejezést használja. Ennek logikus és racionális értelmezése csakis az lehet, hogy a validálók az adott tárgynapon, közvetlenül a munkák megkezdését megelőző ellenőrzés eredményeként adják ki a munkavégzési engedélyt. A kivitelezőnek ilyen módon kell az aktuális tárgynapra vonatkozó engedélyt beszereznie. Ezt az értelmezést és gyakorlatot követte a nem vitatott tényállás szerint a perbeli munkavégzési helyen a másik két validáló is. Csak az ilyen időzítésű ellenőrzés garantálhatja a munkavégzés megkezdésének biztonságos körülményeit.

[85] Az elsőfokú ítélet helyesen állapította meg továbbá, hogy a felperes felmondás tárgyát képező validálási gyakorlata annak ellenére szabálysértő, hogy a felperes az adott munkanapon későbbiekben megjelent a munkaterület helyszínén, mivel addigra az általa aktuálisan el nem végzett tényleges ellenőrzés nélkül a kivitelező vállalkozó már előre hozzájutott a munkavégzési engedélyhez {elsőfokú ítélet [72] bekezdés}. Az ítéltábla ennek megfelelően az elsőfokú bírósággal egyezően a felmondásban felhozott indokokat világosnak és valósnak fogadta el.

[86] A továbbiakban azt kellett vizsgálni, hogy az anyagi jogi felülbírálat során az elsőfokú bíróság helyes jogkövetkeztetésre jutott-e az indokok okszerűségét illetően. A rendes felmondás indoka alapulhat a munkavállaló magatartásával összefüggő okon. Lényeges, hogy a felmondás okaként közöltek közül megállapítható legyen, miért nincs a munkáltatónál a továbbiakban szükség a munkavállaló munkájára (BH2000. 511 szám alatt közzétett eseti döntés). A munkáltatói felmondásban a munkavállaló személyében rejlő okra való hivatkozás alapulhat kötelezettségszegésen, ahogy ez a jelen esetben is történt. A kötelezettségszegés tényét – három alkalommal is – az elsőfokú bírósággal egyezően az ítéltábla is megállapította. A felperes által végzett validálás a három januári időpontban az irányadó szabványban rögzített előírástól eltért. Ez már önmagában megvalósította a munkavállalói kötelezettségszegést.

[87] Az ítéltábla annak is jelentőséget tulajdonított mindezekben túl, hogy ez a szándékos jogsértő magatartás több alkalommal ismétlődött. Az, aki a munkáltató szervezet funkciójából adódó különös elvárásokat, érdekeket, előírásokat figyelmen kívül hagyja és figyelmeztetés ellenére nem hagy fel a nyilvánvaló jogsértő magatartásával, a munkaköri feladatainak ellátására tartósan nem alkalmas (BH2002. 204 szám alatt közzétett eseti döntés).

Itt tér ki az ítéltábla azon téves fellebbezési hivatkozás cáfolatára, mely szerint a gyárigazgató részéről előzetes figyelmeztetés ténye a perben nem volt bizonyított. A felmondás tényszerűen rögzítette, hogy a 2020. január 16-át megelőző napon történő validálás későbbi észlelésekor, 2020. január 21-én a gyárigazgató feletteseként szóbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, és felhívta a munkabiztonsági ellenőrzés szabályszerű elvégzésére. Erre azért kerülhetett sor, mert időbélyegzős fénykép alapján észlelhető volt, hogy a validálás előző nap történt, a munka megkezdésekor pedig más megjelent személyek is tapasztalták, hogy a felperes nem jelent meg a helyszínen ((Munkavédelmi felelős neve) tanúvallomása 14.M.70.046/2020/42. számú jegyzőkönyv 4. oldal utolsó mondat, 5. oldal 2. bekezdés). A felmondás ezen megállapításának cáfolatára a perben nem került sor, sőt felperes személyes perfelvételi meghallgatása során azt a nyilatkozatot tette, hogy (gyárigazgató neve)-n kívül más személytől ilyen jellegű tájékoztatást, figyelmeztetést nem kapott (41. számú jegyzőkönyv 11. oldal 5. bekezdés 2. mondat). Ez közvetve a (gyárigazgató neve)-től származó figyelmeztetés tényének elismeréseként értelmezhető nyilatkozat. Mindezen peradatok egybevetésével az ítéltábla arra a következtetésre jutott, hogy a felperes előzetesen szóbeli munkáltatói figyelmeztetésben részesült és ennek ellenére további két alkalommal is kötelezettségszegő magatartást tanúsított, mely szándékosságot mutat. Ez a tényállási körülmény egyúttal alátámasztja a munkáltatói bizalomvesztésre hivatkozó felmondási indokolás megalapozottságát is, így az ítéltábla álláspontja szerint mindkét felmondási indok helytálló, valós és okszerű módon alátámasztja azt a munkáltatói álláspontot, hogy a munkavállaló

munkájára a továbbiakban nem tartott igényt. Mindez a rendes felmondás jogszerűségét jelenti, melyből következően helyesen döntött az elsőfokú bíróság a kereset elutasításáról.

[88] A kifejtettekre tekintettel az ítéltábla az eljárási szabálysértés nélkül meghozott, helyálló indokolással ellátott elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdés alkalmazásával helybenhagyta.

[89] Az eredménytelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a másodfokon pernyertes alperes részére másodfokú eljárási költség térítésre, melynek összegét az ítéltábla a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján határozta meg.

[90] A felperes a Pp. 101. § (1) bekezdés alapján köteles a munkavállalói költségfeljegyzési jog folytán le nem rótt fellebbezési illeték átutalással történő megfizetésére, melyben a Szegedi Ítéltáblát és a jelen ügyszámot, valamint a felperes adóazonosító számát közleményként fel kell tüntetni. Amennyiben az illeték megfizetésére vonatkozó felhívásnak a megjelölt határidőben nem tesz eleget, az illeték behajtására és megfizetésére az illetékekről szóló törvény rendelkezéseit és az adóigazgatási eljárásokra irányadó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni [30/2017. (XII.27.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés].

Szeged, 2024. február 21.

Dr. Bálint Attila s.k.

Dr. Dobler László s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró