



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.022/2023/6. szám

A Debreceni Ítéltábla a Dr. Lajti Zoltán ügyvéd (cím1) által képviselt Felperes cím2 alatti lakos felperesnek – a Benkovics Gyula ügyvéd (cím3.) által képviselt Alperes cím2 alatti székhelyű alperes ellen, munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Nyíregyházi Törvényszék 3.M.70.165/2021/40. számú ítélete ellen az alperes részéről 44. sorszám alatt előterjesztett és 48. sorszámon kiegészített fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az alperesnek az eljárás felfüggesztésére irányuló kérelmét elutasítja.

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 100 000 (százezer) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az állam javára 35 040 (harmincezer-negyven) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított, a fellebbezés elbírálása szempontjából releváns tényállás szerint a felperes a cég1-vel 2015. október 5. napján létesített határozatlan idejű munkaviszonyt cégvezető munkakörben, a napi munkaidőt 4 órában határozták meg. A munkáltatói jogkör gyakorlója (ÜGYVEZETŐ) ügyvezető igazgató volt. A gazdasági társaság Alperesgá történt alakulása folytán a felperes munkaszerződését is módosították

2018. május 4. napján, melyben amellet, hogy a munkaviszonyát jogfolytonosnak ismerték el, munkaköre általános igazgató munkakörre, a munkaideje pedig 40 óra/hétre módosult. A munkáltatói jogkört változatlanul (ÜGYVEZETŐ) vezérigazgató gyakorolta, mint a Zrt. többségi tulajdonosa. A munkaszerződés módosítás 9. pontja alapján a felperes általános igazgatóként jogosult volt a vezérigazgató nevében és helyett teljes jogkörben eljárni.

[2] Az alperesi társaságban 2020. év végére likviditási problémák merültek fel, melynek következtében a tulajdonosok a felperes és a vezérigazgató kivételével valamennyi munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését követően a társaság értékesítéséről határoztak. Az alperes 2021. januárjától nem fizetett munkabért a felperesnek.

[3] A részvényátruházási szerződés megkötését követően 2021. április 20. napjától törvényes képviselő, mint vevő egyszemélyben lett a társaság tulajdonosa, törvényes képviselője, aki vezérigazgatóként gyakorolta a felperes, mint a társaság egyedüli munkavállalója felett a munkáltatói jogokat. A szerződés aláírását megelőzően a felperes kérdésére azt nyilatkozta, hogy továbbra is igényt tart a munkájára, ezért közöttük sem írásban, sem szóban nem jött létre megállapodás a felperes munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetéséről. A felperes azon túl, hogy a társaság székhelye továbbra is a lakására volt bejegyezve, változatlanul ellátta a munkaköri leírásában meghatározott feladatait, eljárta a változásbejegyzési cégeljárásban, amelyről tájékoztatta a hitelezőket, átvette a társaság nevére szóló küldeményeket, banki ügyeket, bankgaranciával kapcsolatos ügyeket intézett, nyilvántartást vezetett, közbenső mérleget készített és aláírt, mint a társaság képvisellel felruházott vezető beosztású munkavállalója, pénzügyi tervet készített az adósságrendezéssel kapcsolatban, eljárta a felszámolási eljárásban, egyeztetést folytatott az illetékes építési hatósággal, kapcsolatot tartott a társaság könyvelőjével, a társaság bizonylatait részére átadta. A társaság tulajdonosával folyamatosan tartotta a kapcsolatot, személyesen, telefonon és e-mailben is, rendszeresen tájékoztatta a társaság pénzügyi helyzetéről, részére fizetési és pénzügyi előrejelzést készített, javaslatokat, kérdéseket fogalmazott meg egyéb fontos operatív ügyekben, tájékoztatást adott a napi teendőkről, határidőkről, NAV ellenőrzésről, statisztikai adatszolgáltatásról.

[4] 2021. augusztus 6. napján az alperes törvényes képviselője e-mailben tájékoztatta a felperest arról, hogy munkaviszonyát közös megegyezéssel meg kívánja szüntetni, visszamenőlegesen, április 20-ai dátummal kívánja kijelenteni, ezért mielőbb egyeztessenek a kitöltendő és aláírandó iratokról. Augusztus 9-én újabb e-mailben azt közölte a felperessel, hogy munkavégzése nem valós, hiszen fizikailag nem dolgozik a cégnél, fizetést nem kap, így munkaviszonya csak technikai jellegű. A felperes nem járult hozzá munkaviszonya közös megegyezéssel történő és visszamenőleges megszüntetéséhez.

[5] A felperes többszöri próbálkozása ellenére ezt követően nem sikerült felvennie a kapcsolatot az alperessel, sem a társaságot érintő könyvelési és ügyviteli kérdésekre, sem az elmaradt munkabére megfizetésére irányuló kérdésére nem reagált. A felperes által 2021. szeptember 1. napján elküldött e-mailre sem válaszolt, csupán jogi képviselője útján szeptember 13-án közölte a felperessel, hogy a NAV útján értesült arról, hogy a

munkaviszonyát még nem szüntette meg, így olyan jogköröket gyakorol, amelyek nem illetik meg, tehát megbízás nélküli ügyvitelt folytat és felszólította, hogy a levél kézhezvételét követő naptól a társaság képviseletében semmilyen tevékenységet ne folytasson, haladéktalanul adja át a birtokában lévő gépeket, berendezéseket, bélyegzőket, anyagokat, postai küldeményeket.

[6] A felperes 2021. szeptember 13. napján kelt az alperessel 2021. szeptember 16. napján közölt azonnali hatályú felmondással munkaviszonyát megszüntette, azzal az indokkal, hogy a munkáltató részéről 2021. évben munkabér kifizetés nem történt, ennek indokát a munkáltató nem jelölte meg, ugyanakkor a munkáltató részéről tanúsított elzárkózás és elhatárolódás a munkaszerződésben rögzített feladatok ellátását lehetetlenné teszi.

[7] Ezt követően tanú⁴, a társaság könyvelője tájékoztatta a felperest és az alperesi képviselőt, hogy a 2021. április 20. napjára visszamenőleges hatállyal történő munkaviszony megszüntetése munkavállalói érdekeket sért, amennyiben nem írnak alá olyan dokumentumot, melyben a munkaviszonyt közös megegyezéssel szüntetik meg, a könyvelőiroda a felelősséget nem vállalja. Ennek ellenére 2021. szeptember 17. napján már azzal a tájékoztatással küldött e-mailt a felperesnek, hogy „A munkáltatói jogokat gyakorolva (TÖRVÉNYES KÉPVISELŐI) kérte visszamenőlegesen adott napra 2021.04.20-ra közös megegyezéssel a Felperes munkavállalói jogviszony megszüntetését”, csatolta a kilépő dokumentumokat, valamint a munkaviszony megszüntetésének időpontját 2021. április 20. napjában, míg a megszüntetés módjaként a közös megegyezést jelölte meg.

[8] Miután a felperes munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntette, vele a munkáltató nem számolt el, részére a 2021. január 1. napjától a felmondás közléséig járó elmaradt bruttó 1 833 191 forint munkabért nem fizette meg, az ezen időszakra időarányosan járó 23 nap szabadságát nem váltotta meg, továbbá végkielégítést és a felmentési időre járó távolléti díjat sem fizetett.

[9] A felperes módosított keresetében munkaviszonya azonnali hatályú felmondásával történő megszüntetése okán elsődlegesen a munkavégzés alóli felmentés tartamára járó bruttó 186 660 forint távolléti díj, bruttó 438 000 forint végkielégítés, továbbá bruttó 1 833 191 forint elmaradt munkabér és bruttó 228 965 forint szabadságmegváltás megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

Másodlagos kereseti kérelmében, amennyiben a törvényszék azt állapítaná meg, hogy az azonnali hatályú felmondás alperessel történő közlését megelőzően az alperes már visszamenőlegesen kijelentette a felperest a munkaviszonyból, a munkaviszony jogellenes megszüntetését állítva kérte, hogy alperes fizessen meg részére 373 320 forint a felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget, végkielégítés címén bruttó 438 000 forintot, valamint bruttó 1 833 191 forintot elmaradt munkabér és bruttó 228 965 forintot szabadságmegváltás címén. A felperes perköltségigényét a csatolt megbízási szerződés alapján 120 000 forintban számította fel azzal, hogy a jogi képviselő nem tartozik áfa körbe.

[10] A felperes az általa érvényesített jog alapjaként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (3)-(4) bekezdését, a 80. § (2) bekezdését és az Mt. 77. § (3) bekezdés b) pontját jelölte meg.

[11] Keresetében hivatkozott a folyamatos munkavégzésére, arra, hogy a vezérigazgató 2021. augusztus 6. napján küldött ajánlatát nem fogadta el, a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez nem járult hozzá. Az alperessel többszöri próbálkozása ellenére sem sikerült a kapcsolatot felvennie, de álláspontja szerint munkaviszonya megszüntetésére nem volt köteles, amennyiben munkájával elégedetlenek voltak vagy más okból is az alperesnek jogában állt volna törvényesen megszüntetni a munkaviszonyát.

[12] A felperes állítása szerint 2021. szeptember 16. napján az alperes könyvelőjétől szerzett tudomást arról, hogy munkaviszonyát önrevízió keretében visszamenőlegesen kívánja megszüntetni „közös megegyezéssel” aláírásával, majd szintén a könyvelő által 2021. szeptember 17. napján küldött e-mail üzenetben értesült arról, hogy a vezérigazgató utasítására végrehajtotta az önrevíziót és visszamenőlegesen 2021. április 20. napjával közös megegyezés címén megszüntette a munkaviszonyát, aki egyidejűleg csatolta a kilépési okiratokat.

[13] A felperesi álláspont szerint munkaviszonya még a munkáltató intézkedése előtt, az általa közölt azonnali hatályú felmondással szűnt meg 2021. szeptember 13. napján, mivel közöttük ezt megelőzően sem szóban, sem írásban nem jött létre megállapodás a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről. Amennyiben az alperes ezt megelőzően visszamenőlegesen kijelentette őt a munkaviszonyból, úgy munkaviszonyát önkényesen, jogellenesen szüntette meg – felmondás és a felek részéről közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésére irányuló dokumentum hiányában – visszadátálva 2021. április 20. napjára. Jogi érvelése szerint az alperes ezen magatartása ellentétes az Mt. 64. §-ában foglaltakkal, ekként írásbeli felmondás és indokolás hiányában a munkaviszony megszüntetésének világos oka sem derült ki számára. Hivatkozott arra is, hogy a munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor nem számolt el vele.

[14] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult, melyben a kereseti követelések összecszerűségét nem, csupán annak jogalapját vitatta.

Állította, hogy a társaság megvásárlása – 2021. április 16. – napján a felperessel abban állapodott meg, hogy nem marad alkalmazotti jogviszonyba a társaságnál, talán később, a gyümölcsaszaló üzem beruházásának megkezdését követően térnek vissza arra, hogy milyen formában tudnak együtt dolgozni. 2021. augusztusáig, a NAV-val történt kapcsolatfelvételig abban a hiszemben volt, hogy a felperes kijelentette magát a könyvelővel. Nem vitatta ugyanakkor a felperes által tanúsított segítő magatartást, melyet azonban a későbbi együttműködés megalapozásának vélt. Tagadta, hogy a felperes munkájával kapcsolatban

egyeztetést folytattak volna, mindemellett állította, – vitatva annak életszerűségét is –, hogy a felperes több hónapon keresztül nem kért „fizetést”. Hivatkozott arra is, hogy bár a részvényátruházási szerződés kötelezi a felperest a Zrt. eszközeinek, teljes könyvelési anyagának átadására, ennek felszólítás ellenére sem tett eleget. Munkaszerződéseit korábban nem látta, amennyiben foglalkoztatni kívánta volna, új munkaszerződés megkötésével megtehetette volna, azt is csupán a perben bizonyítékként csatolt munkaszerződésből észlelte, hogy az abban rögzített havi 4 óra munkaidővel ellentétben a felperes utasítására a könyvelő napi 8 órában jelentette be. Ennek következtében a NAV ügyintézőjének tájékoztatása szerint visszamenőlegesen, önrevízió keretében volt lehetősége kijelenteni felperest a munkaviszonyból. Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes valótlan állításával őt megtevesztette, csalás áldozata lett, emiatt büntető feljelentést kíván tenni.

[15] Az elsőfokú bíróság a felperes elsődleges keresetét megalapozottnak találta, ezért ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek bruttó 186 660 forint távolléti díjat, végkielégítés címén bruttó 438 000 forintot, szabadságmegváltás címén bruttó 228 965 forintot, elmaradt munkabér címén bruttó 1 833 191 forintot. Kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 120 000 forint perköltséget és az alperest az állam javára 161 209 forint eljárási illeték megtérítésére azzal, hogy további 16 341 forint illeték az állam terhére marad.

[16] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen azt vizsgálta, hogy mikor és hogyan szűnt meg a felperes munkaviszonya, e körben volt-e a felek között érvényes megállapodás a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére.

[17] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként megállapította, hogy a felek között sem a tulajdonosváltás idején, sem azt követően a felperes azonnali hatályú felmondásának alperessel történő közléséig nem jött létre megállapodás a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről. A felperes ezen időszakban az alperes alkalmazásában munkaviszonyban állt, melyet a felperes szüntetett meg a 2021. szeptember 13. napján kelt és a munkáltatóval 2021. szeptember 16. napján postai úton közölt azonnali hatályú felmondásával. Megállapította továbbá, hogy a felperes munkaviszonyból történő kijelentéséről a munkáltató csupán a munkavállalói azonnali hatályú felmondás közlését követő napon intézkedett.

[18] Rögzítette, hogy töretlen a bírói gyakorlat abban, hogy a munkaviszonyt csak egyszer lehet megszüntetni. Erre utal a Kúria Mfv.III.10.428/2012/6. számú határozatában, így a munkavállalói azonnali hatályú felmondás közlését követően a felperes munkaviszonyból történő visszamenőleges kijelentésének nincs jogi relevanciája, mivel az már olyan hatálytalan munkáltatói intézkedés volt, amelyhez nem fűződhetett munkaviszonyt megszüntető joghatás.

[19] Az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás indokaként megjelölt Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti munkáltatói kötelezettségszegést és a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné tevő alperesi magatartást jogszerűtlennek minősítette, tekintettel arra, hogy a munkáltató azon kötelezettségszegése, miszerint nem fizet munkabért, önmagában megalapozza a munkaviszony munkavállaló általi azonnali hatályú felmondását, de az alperes azon magatartása is megalapozta a munkavállalói azonnali hatályú felmondásában foglalt indokok valóságát és okszerűségét, hogy a felperes megkereséseire nem reagált.

[20] Az Mt. 78. § (3) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló jogszerű azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a munkavállalót olyan helyzetbe hozni, mintha a munkaviszonya felmondással szűnt volna meg. Az Mt. 70. § (3) bekezdése szerint köteles a munkavállalónak a felmentési időre járó távolléti díjat, és annak feltételei fennállása esetén az Mt. 77. § szerinti végkielégítést fizetni. A munkáltató köteles továbbá az Mt. 80. § (2) bekezdése alapján a munkavállalóval elszámolni, kifizetni a munkabérét, míg az Mt. 125. §-a alapján pedig, ha az arányos szabadságot nem adta ki, azt a munkaviszony megszüntetésekor pénzben megváltani.

[21] Az elsőfokú bíróság – tanú4 tanú vallomásával és okirati bizonyítékokkal is alátámasztottan – megállapította, hogy az alperes a felperessel a munkaviszony megszüntetését követően nem számolt el, ezért a fenti jogszabályi rendelkezések alapján marasztalta az alperest az összecszerűségében nem vitatott jogcímenek járó juttatások megfizetésében.

[22] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben az alperes jelentett be fellebbezést, amelynek módosítását követően az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte akként, hogy az ítéltábla a 438 000 forint végkielégítés kifizetése alól mentesítse.

[23] Fellebbezésében előadta, hogy a felperes, mint teljes jogkörrel felruházott igazgató, felelős volt a munkavállalói bérek szabályszerű kifizetéséért, aminek elmulasztása a felperes részére alapot biztosított az Mt. 7. § (1), (3) bekezdésében foglalt alperesi jogos érdek csorbítására. Álláspontja szerint a törvényszék nem vizsgálta a felperes felelősségének mértékét a kifizetés elmaradásaért, így e hiányosság folytán az ítélet „ellentmondásos” a tanúk egyező vallomásával, a csatolt okirati bizonyítékokkal. A fellebbezés módosítása ellenére továbbra is állította, hogy az új tulajdonos a felperes munkaviszonyát nem kívánta fenntartani, a felperes az utasítása ellenére nem jelentette ki magát, és napi 8 órában nem végzett munkát az alperes érdekében. Tényállításában vitatta a szabadságmegváltás iránti igényt, hivatkozva, hogy azt ki kellett volna magának adni.

[24] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-ának (2) és (5) bekezdései alapján megállapított és a csatolt költségjegyzékben

felszámított 100 000 forint összegben. Az elsőfokú bíróság mérlegelő tevékenységével és az ítélet jogi indokaival is egyetértve előadta, hogy az ítélet álláspontja szerint megalapozott, helytállóan állapította meg az elbírálás alapjául szolgáló tényeket.

[25] Az alperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében a felperesi ellenkérelmet „elutasította” és kérte a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 123. § (1) bekezdésének b) pontja alapján az eljárás felfüggesztését. Álláspontja szerint az ügy terjedelme túlmutat a munkaügyi bíróság hatáskörén és illetékességén, az alperes a felperes ellen feljelentést tett több rendbeli bűncselekmény elkövetésének gyanúja miatt. Fenntartotta azon álláspontját is, miszerint a jogviszony létrejöttét nem ismeri el, ezt sem az alperesi nyilatkozatok, sem a felperessel folytatott kommunikáció nem támasztja alá, aki munkavállalói tevékenységéről az alperest nem tájékoztatta, így neki, mint munkáltatónak közvetlen irányítási lehetősége sem volt. Közöttük munkaszerződés az alperes erre irányuló szándékának hiányában nem jött létre. A jogviszony tartalmával kapcsolatban előadta, hogy munkavégzés nem történt, a munkavállaló szabadságot nem vett ki, tevékenységéről a munkáltató felé nem számolt be, ellenben vagyonszerzést eredményező tranzakciókat bonyolított le.

[26] Az alperes fellebbezését az ítéltábla Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el és azt érdemben megalapozatlannak találta.

[27] Az ítéltábla a Pp. 379. §-ában és 380. §-ában meghatározott, az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt és ilyenre az alperes sem hivatkozott. Az elsődlegesen benyújtott fellebbezésében kérte ugyan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozathozatalra utasítását, azonban ezzel kapcsolatban az ok megjelölésével határozott kérelmet felhívás ellenére sem terjesztett elő a jogi képviselővel eljáró alperes. Az ítéltábla nyomatékosan kiemeli, hogy felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között gyakorolja, s mint ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Az alperes a hiánypótlási felhívást követően benyújtott fellebbezésében már csak az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte, annak tartalmát a végkielégítés jogalapjának vitatásában jelölte meg, és a végkielégítés kifizetése alól kérte mentesíteni az alperest.

[28] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 383. § (1) bekezdése alapján érdemben vizsgálta, melynek során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság az ügy eldöntése szempontjából releváns bizonyítékokat az egyéb peradatokkal összevetve, azok egyenként és összességében történő értékelésével helyesen állapította meg a tényállást, az általa hivatkozott jogszabályi rendelkezések megfelelő alkalmazásával okszerű következtetést vont le a felperes keresetének megalapozottságára. Az elsőfokú bíróság ítéletét kimerítően, a kellő részletességgel megindokolta, azzal az ítéltábla egyetért, megismételni nem kívánja.

[29] Az ítéltábla a fellebbezésben foglaltakkal kapcsolatban következőkre mutat rá.

[30] Az alperes fellebbezésében a végkielégítés jogalapját azért vitatta, mert álláspontja szerint az, hogy a felperes felelős volt a munkavállalói bérek szabályszerű kifizetéséért, mint teljes jogkörrel felruházott általános igazgató, ennek elmulasztása miatt legalább olyan mértékben felelős, mint az alperes, így az erre alapított azonnali hatályú felmondás az alperesi jogos érdek csorbítására irányult, és ezen magatartásával megvalósította az Mt. 7. § (1) és (3) bekezdésében foglalt joggal való visszaélést.

[31] Az ítéltábla azonban ezt az alperesi hivatkozást teljességgel megalapozatlannak tartotta, ugyanis az elsőfokú eljárásra tartozott volna az azonnali hatályú felmondás indokainak vizsgálata, annak tisztázása, hogy kit terhel mulasztás abban, hogy a felperes hónapokon keresztül nem kapott munkabért. Rámutat az ítéltábla arra is, hogy az Mt. az alperes által hivatkozott 7. § (1) bekezdésében példálózó jelleggel sorolja fel a joggal való visszaélést megalapozó eseteket, köztük az alperes által hivatkozott mások jogos érdekeinek csorbítására irányuló magatartást, azonban az csak erre irányuló kereset (ellenkérelem) esetében vizsgálható. Az alperes az elsőfokú eljárásban joggal való visszaélésre nem hivatkozott, így a másodfokú eljárásban az a Pp. 7. § (1) bekezdés 4. pontjában részletezett ellenkérelem változtatásának minősül, ami a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján nem megengedett. Alaptalan volt az alperesnek az Mt. 7.§ (3) bekezdésére való hivatkozása is, tekintettel arra, hogy az a jogszabályi rendelkezés csak 2023. január 1. napján lépett hatályba, alkalmazni csak az azt követő jogsértések esetén lehet, ugyanakkor megjegyzi az ítéltábla, hogy az ezt megelőző bizonyítási szabályok éppen az arra hivatkozó félre telepítették a bizonyítási kötelezettséget.

[32] Az ítéltábla hangsúlyozza azt is, hogy miután az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes jogszerűen gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát, annak jogkövetkezményeként az Mt. 78. § (3) bekezdésével összhangban kötelezte az alperest az általa vitatott végkielégítés megfizetésére. Ez a jogkövetkezmény azonban nem bírói mérlegelésen alapul, a jogszerű azonnali hatályú felmondás esetén az a juttatás ex lege megilleti a munkavállalót, melynek jogalapját egyebekben az alperes nem vitatta.

[33] Az ítéltábla a fellebbezés egyéb hivatkozásai miatt utal arra is, hogy téves az alperes azon érvelése, hogy a tulajdonosváltáskor a felperes nem szüntette meg a munkaviszonyát, ugyanis nem jogszerű az, hogy a munkavállaló saját magát jelentse ki a munkaviszonyból. Amennyiben nem kívánták a munkaviszony fenntartását, erre az Mt. 64. §-ában írt formában kellett volna intézkednie. Nem foghatott helyt az az alperesi hivatkozás sem, hogy a felperes hónapokig nem végzett munkát, hiszen a foglalkoztatás a munkáltató kötelezettsége, és egyebekben a munkabért sem magának utalja a munkaadó, hanem azt a munkáltató fizeti ki. A felperes szabadságmegváltás iránti igénye is megalapozott volt, hiszen a szabadságot is a munkáltató adja ki, nem a munkavállaló veszi ki. Ezek a munkáltatói kötelezettségek abban az esetben is fennállnak, amennyiben a munkavállaló vezető tisztségviselő, hiszen felette is van munkáltatói jogkört gyakorló személy vagy testület.

[34] Az alperes eljárás felfüggesztése iránti kérelmével kapcsolatban az ítéltábla az alábbiakat rögzíti.

[35] A Pp. 123. §-ának (1) bekezdése kimondja, hogy ha a per eldöntése olyan kérdés előzetes elbírálásától függ, amelynek tárgyában az eljárás büntetőbíróság vagy közigazgatási hatóság hatáskörébe tartozik, a bíróság az írásbeli ellenkérelem – vagy annak hiányában beszámítás – előterjesztését követően a peres eljárást [...] a büntetőeljárás jogerős vagy végleges befejezéséig, valamint az ügyészség, nyomozó hatóság további jogorvoslattal nem támadható eljárást megszüntető határozatának meghozataláig felfüggesztheti. Az eljárás felfüggesztésére azonban csak az adhat alapot, ha a már folyamatban lévő másik eljárásban hozandó jogerős határozat a perbeli döntésnek kifejezetten előkérdését képezi (BDT2010. 2261., BDT2016. 3606.). Olyan előkérdés azonban jelen ügyben nem hívható fel, és olyanra az alperes sem hivatkozott, amely az ügy eldöntése szempontjából relevanciával bírna, tekintettel arra, hogy az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének megítélése nem a büntető törvénykönyvben foglalt valamely törvényi tényállás fennállásától függ (BDT2016.3606.). Megjegyzi az ítéltábla, hogy az ismeretlen tettes ellen történő feljelentés és az azt kiegészítő meghallgatás önmagában semmiképp nem eredményezheti az eljárás felfüggesztését, mivel a peradatokból hitelt érdemlően pusztán az tűnik ki, hogy a nyomozó hatóság az alperes feljelentése alapján büntetőeljárást rendelt el. Mindezekre tekintettel az eljárás felfüggesztése az eljárás indokolatlan elhúzódását eredményezné. Itt jegyzi meg az ítéltábla azt is, hogy az alperes, már az érdemi ellenkérelmében 2022. január 26. napján hivatkozott feljelentéstételi szándékáról, amelyet azonban csak az elsőfokú ítélelhozatalt követően 2023. március 8. napján tett meg annak ellenére, hogy az eljárás felfüggesztése iránti kérelmét az írásbeli ellenkérelem benyújtását követően is már előterjeszthette volna, és a mindössze a végkielégítés megfizetésére történő ítéleti rendelkezés vitatása mellett ennek indoka nem is állt fenn.

[36] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az eljárás felfüggesztésére irányuló kérelmét elutasította, amely ellen a fellebbezési jogosultságot a Pp. 128. § (5) bekezdése, valamint a 365. § (2) bekezdése zárja ki.

[37] Az ítéltábla a fentiek alapján az elsőfokú bíróság érdemben megalapozott ítéletét, annak helyes indokainál fogva, a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[38] A perköltség viseléséről az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján rendelkezett és az alaptalanul fellebbező alperest a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja, valamint az (5) bekezdése szerint megállapítható összegben marasztalta a felperes javára.

[39] A perben a feleket a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg. A másodfokú eljárás során az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése alapján figyelembe vett 438 000 forint pertárgyérték alapulvételével az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint feljegyzett 35 040 forint fellebbezési illeték merült fel, melynek megfizetésére a pereszes alperes köteles a Pp. 101. § (1) bekezdés és a 102. § (1) bekezdésben foglalt rendelkezések szerint.

Debrecen, 2023. július 13.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke – előadó bíró, Dr. Bagjos Csaba s. k. bíró,
Dr. Répássy Árpád s. k. bíró