



Balassagyarmati Törvényszék

3.M.70.043/2023/71. szám

A Balassagyarmati Törvényszék az Auth Ügyvédi iroda (eljáró ügyvéd: Dr. Auth Veronika, Cím1) által képviselt Felperes1 (Felperesi cím) felperesnek a Simon Ügyvédi Iroda (Cím2; eljáró ügyvéd: Dr. Lassán Csaba és Dr. Simon Ferenc) által képviselt Alperes1 (Alperesi cím) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és elmaradt munkabér megfizetése iránt indított perében meghozta a következő

í t é l e t e t:

A bíróság kötelezi az alperest, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként tizenöt napon belül fizessen meg a felperes részére 50 nap felmondási időre járó távolléti díj jogcímén bruttó 741.000.- (hétszáznegyvenegyezer) forintot, állásidőre járó alapbér jogcímén bruttó 1.560.135.- (egymillió-ötszázhatvanezer-egyszázharmincöt) forintot, szabadság megváltása jogcímén bruttó 314.992.- (háromszáztizennégyezer-kilencszázkilencvenkettő) forintot, mindezen összegek után 2022. december 15. napjától a kifizetés napjáig terjedő időre, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot, valamint 398.540.- (háromszázkilencvennyolcezer-ötszáznegyven) forint + ÁFA ügyvédi munkadíjból álló perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak e határozat jogerőre emelkedésétől számított 60 napon belül 156.273.- (egyszázötvenhatezer-kettőszázhetvenhárom) forint feljegyzett kereseti illetéket az állami adó- és vámhatóság 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlája javára.

A fennmaradó 17.363.- (tizenhétezer-háromszázhatvanhárom) forint feljegyzett kereseti illetéket az állam viseli.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a Balassagyarmati Törvényszék Gazdasági Hivatalának külön felhívására 202.275.- (kettőszázkettőezer-kettőszázhetvenöt) forint szakértői díjat és 3.276.- (háromezer-kettőszázhetvenhat) forint előlegezett tanúdíjat.

A fennmaradó 22.475.- (huszonkettőezer-négyszázhetvenöt) forint szakértői díjat és 364.- (háromszázhatvannégy) forint tanúdíjat az állam viseli.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül van helye fellebbezésnek, mely fellebbezést a Fővárosi Ítéltáblához címezve, a Balassagyarmati Törvényszéken lehet írásban, az elektronikus kapcsolattartás szabályai szerint benyújtani. Ha a felek a fellebbezést nem elektronikus úton nyújtják be, úgy az hatálytalan és úgy kell tekinteni, mintha fellebbezést nem nyújtottak volna be, továbbá a bíróság a fellebbezőt pénzbírsággal sújtja. A másodfokú bíróság az ítélet ellen irányuló fellebbezést tárgyaláson kívül bírálhatja el, kivéve,

ha a felek bármelyike tárgyalás tartását kéri. A fellebbező félnek a tárgyalás tartására irányuló kérelmét a fellebbezésben kell előterjesztenie. A felek kérelme alapján sem kell tárgyalást tartani, ha az elsőfokú bíróság ítéletét az eljárás megszüntetése miatt vagy eljárási szabálysértés miatt kell hatályon kívül helyezni; a fellebbezés a perköltség viselésére vagy összegére, illetve a meg nem fizetett illeték vagy az állam által előlegezett költség megfizetésére vonatkozik; a fellebbezés csak a teljesítési határidővel vagy a részletfizetés engedélyezésével, illetve az előzetes végrehajthatósággal kapcsolatos; vagy az ítélet indokolása ellen irányul.

I n d o k o l á s

Tényállás

- [1] A bíróság a felperes keresetlevele, az alperes ellenkérelme, a felperes személyes meghallgatása, valamint a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként az alábbi tényállást állapította meg.
- [2] A felperes 2013. július 01. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel eladói munkakörben, havi személyi alapbére bruttó 296.400.- Ft volt.
- [3] A felperes 2021. decemberében keresőképtelen lett. Rehabilitációs/rokkantsági ellátás iránti kérelmet nyújtott be, melynek során a Megyei Vármegyei Kormányhivatal Komplex Minősítést végző Szakértői Bizottsága 2022. január 20. napján elvégezte a felperes személyes vizsgálatát, és a 2022. január 27. napján kelt szakvéleményben megállapította, hogy a felperes tartós állással, emeléssel, fizikai megterheléssel járó munkát nem végezhet. Össz-szervezeti egészségkárosodását 44%-ban állapították meg, B2 minősítést kapott. A felperes foglalkozási rehabilitációra nem volt javasolt, de megmaradt egészségi állapota alapján foglalkoztatható. Keresőtevékenységet végezhet.
- [4] A felperes 2022. augusztus 02. napjáig volt táppénzen, a háziorvos 2022. augusztus 03. napjával keresőképesnek nyilvánította. A felperes a táppénzes papírjaival és a szakvéleménnyel 2022. augusztus 03. napján felkereste tanúl irodavezetőt, akinek átadta a dokumentumokat. tanúl megkérte tanúl4 könyvelőt, hogy készítse el a munkáltatói rendes felmondást. Aznap még szólt a könyvelőnek, hogy várjon az iratok elkészítésével.
- [5] A felperes és tanúl 2022. szeptemberében kétszer beszéltek egymással telefonon. Az első beszélgetés alkalmával az alperes közölte, hogy a kettő helyett csak egy havi végkielégítést tud megfizetni, ezt az ajánlatot a felperes nem fogadta el. Az egy héttel később tett ajánlatot a felperes szintén nem fogadta el.
- [6] A felperes - jogi képviselővel eljárva - 2022. október 03. napján felszólító levélben kereste meg az alperest, aki a 2022. október 20. napján átvett levélre nem válaszolt. A felperes a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetését kérte a 2022. augusztus 03. napjától elmaradt munkabér, 50 napos felmondási időre járó távolléti díj, valamint 2 havi végkielégítés megfizetésével és a szabadság megváltásával. A munkabérnél kérte figyelembe venni az időközben megvalósított éves béremelést.

- [7] Az alperes írásban, 2022. november 30. napi keltezéssel a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére tett javaslatot. A megállapodás tervezet szerint arra való tekintettel szüntetik meg a munkaviszonyt, hogy a foglalkozás-egészségügyi szakorvos véleménye alapján a munkavállaló alkalmatlan a munkakör ellátására. Az alperes nettó 849.465.- Ft megfizetését vállalta. Az összeget a könyvelő számolta ki, a 2022. augusztus 03. napjától 2022. november 30. napjáig meg nem fizetett munkabér, a szabadságmegváltás és egy havi végkielégítés figyelembevételével. A felperes az ajánlatot nem fogadta el.
- [8] tanúl 2023. február elején kérte meg a könyvelőt a felmondás elkészítésére, és telefonon értesítette a felperest a munkáltatói felmondásról.
- [9] A 2023. február 07. napjára keltezett, de ténylegesen február 15. napján elkészített felmondás indokolása alapján a felperes a *keresőképesse válása (2022. 08. 03.) után benyújtotta a munkáltatóhoz a Megyei Kormányhivatal 2022. 02. 08.-án kelt határozatát, melyben foglaltakra hivatkozva tájékoztatta a munkáltatót, hogy egészségügyi állapota miatt továbbiakban munkáját nem tudja ellátni. Mivel a továbbiakban a munkáltatónál nem jelentkezett, ügyvédjén keresztül sem volt elérhető, megállapodás hiányában munkaviszonyát megszüntetjük.*
- [10] Az alperes jogi képviselője 2023. február 13. napján e-mailben kereste meg a felperesi jogi képviselőt, tájékoztatva őt arról, hogy a munkáltatót nem terheli foglalkoztatási kötelezettség, az a munkavállaló személyéhez köthető okból hiúsult meg. A jogviszony fennáll, azonban fizetés nélküli szabadságban történő megállapodás hiányában szünetel. Erre tekintettel a munkavállaló mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól, de munkavégzés hiányában munkabérre sem jogosult. Beleértendő ebbe az állásidőre járó díjazás is. A jogi képviselő a felperes visszajelzését kérte arra vonatkozóan, hogy a jelenlegi állapotot meddig kívánja fenntartani, mivel a közös megegyezésre vonatkozó ajánlatot nem fogadta el. A levél nem szól arról, hogy a felperes munkaviszonya 2023. február 07. napján munkáltatói felmondással megszüntetésre került volna.
- [11] Az alperes 2023. február 15. napján a következő kifizetéseket teljesítette. Szabadság címén számfejtett 2022. augusztusára 21 napot, bruttó 237.391.- Ft összegben, 2022. szeptemberre munkabér jogcímén 9 napot, bruttó 106.364.- Ft összegben, 2023. január hónapra 3 nap szabadságot, bruttó 40.418.- Ft összegben, továbbá 2 havi végkielégítés összegét, bruttó 592.800.- Ft-ot.
- [12] A könyvelő által elkészített kilépő papírokat tanú2 ügyintéző 2023. február 16. napján adta postára a felperesnek. A felmondásról készült irat nem került megküldésre.
- [13] A felperes jogi képviselője 2023. február 20. napján ismételt felszólító levelet küldött az alperesnek, melyben közölte, hogy a korábbi felszólításban közölt álláspontját és követeléseit változatlanul fenntartja. Ahhoz képest, hogy a felperes a közös megegyezésről szóló megállapodást nem fogadta el, az alperes 2023. február 15. napján kifizetéseket teljesített a felperes részére, mindenféle munkaviszonyt megszüntető irat és igazolások megküldése nélkül, amelyek nem felelnek meg a felperesi követelésnek. Erre tekintettel felhívta az alperest a juttatások teljeskörű megfizetésére, valamint a felmondás és az igazolások megküldésére. A 2023. február 21. napján átvett levélre az alperes nem válaszolt.

- [14] Az iratok birtokában 2023. február 21. napján a felperes álláskeresői járadékot igényelt, de a munkaügyi központ nem fogadta el azokat. Ezt kövözően a felperes jelezte a munkáltatónak, hogy hibásan lettek kitöltve a kilépő iratok, a könyvelő a javításokat elvégezte. Alperes 2023. március 01. napján, postai úton megküldte a felperesnek a munkáltatói felmondást és a javított kilépő iratokat, melyet felperes 2023. március 07. napján vett át. A felperes 2023. február 21. napjától 90 napig álláskeresői járadékra szerzett jogosultságot, napi bruttó 4.710.- Ft
összegben.

A felperes keresete, az alperes írásbeli ellenkérelme, perfelvételi szak

- [15] A felperes - jogi képviselővel eljárva - a végleges kereseti kérelmében alperes kötelezését kérte a 2022. augusztus 03. és 2023. március 07. napja közötti állásidőre járó alapbér megfizetésére bruttó 1.560.135.- Ft összegben, figyelembe véve az alperes 2022. szeptemberi és 2023. januári teljesítését, mivel az alperes nem tett eleget a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 51. § (1) bekezdésében foglalt foglalkoztatási kötelezettségének, és az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglaltaknak. Másfelől az Mt. 82. § (4) bekezdésére figyelemmel a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel kérte 50 napi felmondási időre bruttó 741.000.- Ft megfizetését, ezen felül 40 nap ki nem vett szabadság pénzbeli megváltását bruttó 592.800.- Ft összegben. Kérte a Ptk. 6:48. § szerinti késedelmi kamatok 2022. december 15. napjától a kifizetés napjáig történő megfizetését és ügyvédi munkadíj perköltség igényt jelentett be.
- [16] Az alperes az ellenkérelemben a teljes kereset elutasítását kérte és ügyvédi munkadíj perköltséget kért. Előadta, hogy az alperes a keresőképtelenség ideje alatt, 2022. augusztus 02. napjáig eleget tett a BH2021. 24. számú határozatban [Mfv.10.074/2020/4] hangsúlyozott fokozott együttműködési kötelezettségének. Az alperes kifejezetten vitatta a következő felperesi tényállításokat: kérte, hogy biztosítsanak neki másik munkát, több alkalommal kereste az alperest, megígérték, hogy felmondanak neki, de pénzügyi gondok miatt nem tudják kifizetni. A felperes nem csatolt igazolást az egészségügyi alkalmatlansága megállapításáról. Ha a felperes hivatkozik arra, hogy egészségi okból nem tudott eleget tenni a személyes munkavégzésnek, úgy az állapítható meg, hogy a foglalkoztatási kötelezettség a munkavállaló személyéhez köthető okból hiúsult meg, és nem a munkáltató oldalán merült fel. A felperes így munkavégzés hiányában munkabérre nem volt jogosult.
- [17] Az alperes álláspontja szerint a felmondás jogszerű volt. A felperes volt az, aki hosszabb időn keresztül nem jelentkezett, 2022. augusztus 03. napja után elérhetetlen volt. Nem jelent meg munkavégzésre, ennek ellenére az alperes többször megpróbálta felvenni vele a kapcsolatot, eredménytelenül. 2022. október 03. napján jelentkezett a felperes jogi képviselője, majd 2022. november 29. napján a ténybeli és jogi helyzet ellenére az alperes ajánlatot tett a közös megegyezésre. Válasz nem érkezett, és telefonon sem voltak elérhetők. Az alperes mindezek után 2023. februárjában döntött úgy, hogy lezárja az ügyet és él a felmondás jogával. Ekkor sikerült felvenni a kapcsolatot a felperessel, aki megígérte, hogy bemegy a felmondásért, miután minden részletről tájékoztatva lett, de nem jelentkezett, ezért a felmondás postára adására csak márciusban került sor. 2023. február 13. napján az alperes jogi képviselője e-mailt írt a felperes jogi képviselőjének nehezményezve, hogy nem lehet velük felvenni a kapcsolatot, és erre sem érkezett válasz. A felperestől csak 2023. február 20. napján érkezett egy felszólító levél.

- [18] Alperesi álláspont szerint a felperes továbbra is keresőképtelen volt. E körben hivatkozott a BH2020. 82. számú döntésre [Mfv.10.438/2018/4], mely szerint keresőképeség hiányában kizárt az állásidőre járó díjazás. Előadta, hogy keresőképtelen az, aki betegség miatt nem tudja ellátni a munkáját és ezt a munkaköre alapulvételével kell megállapítani a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) alapján. Hivatkozott az Ebtv. 44. § a) pontjára, a 45. § (1) bekezdésére, az Mt. 146. § (1) bekezdésére, a 147. § (1) bekezdésére, az 52. § (1) bekezdés a) -b) pontjára, az Mt. 65. § (1) bekezdésére, a 66. § (1)-(2) bekezdésére, a 64. § (3) bekezdésére, a 77. § (1) bekezdés a) pontjára, a 77. § (3) bekezdés b) pontjára, a 125. §-ra, a 68. § (1) bekezdésére, a 69. § (1) bekezdésére és a 70. § (1) és (3) bekezdésekre.
- [19] Álláspontja szerint a munkáltatót a foglalkoztatási kötelezettség akkor terheli, ha a munkavállaló teljesítésre kész és képes állapotban van, amelyet a munkaszerződéses munkaköre keretei között lehet értelmezni. Erre mutat a BH2021.343. számú határozat [Mfv.10.038/2021/6]. Ez a felperes esetében tényszerűen nem valósult meg. A felperes nem tudott eleget tenni az Mt. 52. § (1) bekezdés alapján annak, hogy munkára képes állapotban meg tudjon jelenni. A felperes a betöltendő munkakör tekintetében nem volt keresőképes állapotban, amelyből kifolyólag az alperest nem terhelte foglalkoztatási kötelezettség. Így állásdíj sem jár [Mfv.X.10.038/2021/6]. A felperes igazolatlanul volt távol a munkahelyétől [Mfv.10.332/2019/9.], ezzel a felperes a munkaviszonyból származó alapvető kötelezettségét szegte meg, amely megalapozza a felmondást. A felperes a rendes felmondásra tekintettel jogosult volt a végkielégítésre, amely megfizetésre került.
- [20] Felperes a pontosított keresetében előadta, hogy a komplex szakértői vélemény alapján a felperes nem volt keresőképtelen, a bolti munkakör ellátására nem volt alkalmatlan, az abban szereplő korlátozásokkal teljesítésre kész és képes állapotban volt.
- [21] A felperes álláspontja szerint, az EBH2017.M.16. elvi határozat [Mfv.II.10.214/2016.] alapján nem állt fenn külső, elháríthatatlan ok, mivel az alperes nem végeztette el a munkaköri alkalmassági vizsgálatot, nem módosította a munkafeltételeket, sem a munkaidő-beosztást, másik munkakört nem ajánlott fel, gyakorlatilag nem állt szándékában a felperest tovább foglalkoztatni. A felperes azzal, hogy a munkaviszonyát minden további vizsgálat nélkül, kvázi megszűntnek tekintette, kifizetést nem teljesített, megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdés szerinti együttműködési kötelezettségét. Jogi álláspontját kifejtette arra vonatkozóan, hogy alperes utólag nem hivatkozhat arra, hogy a felperes keresőképtelen volt, úgy, hogy együttműködési kötelezettségét nem teljesítette, és csak a komplex vizsgálati vélemény volt a birtokában (27. számú irat).
- [22] Alperes hivatkozott a Kúria Mfv.VIII.10.090/2023/7. számú döntésére, mely szerint az Mt. 51. § (3) bekezdése nem egy munkakör-felajánlási szabály, ha a munkavállaló egészségi állapota megváltozik, a munkáltatónak a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás tekintetében van kötelezettsége.
- [23] Az alperesi nyilatkozatok a perben több helyen ellentmondásokat tartalmaztak. A 20. számú iratban az alperes már azonnali hatályú felmondásra tett jogi érvelést. Az ellenkérelemben előadta, hogy a felperesnek járó 12 nap szabadságot megfizette. Ezzel ellentétben, a 20. számú iratban tett nyilatkozata szerint a felperes keresőképtelensége idején 21 + 9 nap

szabadság megfizetésére került sor, de adminisztrációs hiba miatt a 9 nap munkabérként volt feltüntetve. Továbbá úgy nyilatkozott, hogy 2023. február 15. napján a végkielégítést úgy fizette meg, hogy arra a felperes nem volt jogosult. Alperes az írásbeli ellenkérelemben még arra hivatkozott, hogy a felperes nem csatolt igazolást az egészségügyi alkalmatlanságának megállapításáról. Későbbi álláspontja szerint ez munkáltatói munkavédelmi kérdés, és „kifejezetten erre a célra rendszeresített orvosi vizsgálat” alapján kell eldönteni, amelyen a felperes nem vett részt.

- [24] A felperes - miután az alperes módosította a felmondás módját - vitatta, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondás jogát határidőben gyakorolta volna 2022. augusztus 03. napjához képest.
- [25] A bíróság tájékoztatta a feleket a rájuk irányadó bizonyítási kötelezettségről. A perben az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a munkáltatói felmondás jogszerű, valós, világos és okszerű, bizonyítania kellett a munkaviszony megszüntetésének módját, tekintettel a végkielégítés megfizetésére, és a munkáltatói intézkedés hatályát. Igazolnia kellett, hogy a felperes ténylegesen mikor végzett munkát, figyelemmel a 2022. szeptember hónapban megfizetett munkabérre, és milyen intézkedéseket tett a felperessel való kapcsolat felvételére. Igazolnia kellett a szabadság megváltását.
- [26] A bíróság a felek által tett bizonyítási indítványokból a tényállás megállapításához az alábbi okirati bizonyítékokat vette figyelembe: munkaszerződés, felszólító levelek (2022. október 3., 2023. február 20.), feladóvevények, munkáltatói felmondás, Komplex minősítést végző szakértői bizottság összefoglaló véleménye, Megyenév Vármegyei Kormányhivatal határozata az álláskeresői járadék megállapításáról, alperesi jogi képviselő e-mailje (2023. február 13.). A bíróság tanúként hallgatta meg tanú1-t, tanú2-t, tanú4-t és tanú3-t. A bíróság az ügyben igazságügyi orvosszakértőt rendelt ki.
- [27] A bíróság a 3.M.70.043/2023/15-I. számú, jegyzőkönyvbe foglalt végzéssel a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultságát megállapította.
- [28] A bíróság a bizonyítási eszközök együttes értékelése és mérlegelése alapján, a Pp. 279.§-a alkalmazásával a felperes keresetét az alábbiak szerint találta részben alaposnak.

A bíróság döntései és jogi indokai

- [29] A bíróság az alábbi jogszabályokat vette figyelembe.
- [30] Az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján 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. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el. (2) 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.

- [31] Mt. 51. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni. A (3) bekezdés szerint a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást – a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani. (4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Jogszabályban meghatározott esetben, illetve ha a munkáltató elrendeli, a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként a munkáltató ingyenesen köteles biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.
- [32] Az Mt. 52. § (1) bekezdés alapján a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, c) a munkavállaló köteles a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.
- [33] Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára.
- [34] Az Mt. 64. § alapján a 64. § (1) bekezdése alapján a munkaviszony megszüntethető a) közös megegyezéssel, b) felmondással, c) azonnali hatályú felmondással.
- [35] Az Mt. 65. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.
- [36] Az Mt. 66. § (1)-(2) bekezdése értelmében a munkáltató felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.
- [37] Az Mt. 68. § (1) A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.
- [38] Az Mt. 69. § (1)-(2) bekezdése szerint a felmondási idő harminc nap. A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött c) nyolc év után húsz nappal meghosszabbodik.
- [39] Az Mt. 70. § alapján (1) A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni. (3) A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.

- [40] Az Mt. 78. § (1) bekezdése szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. (2) Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.
- [41] Az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján a munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.
- [42] Az Mt. 97. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.
- [43] Az Mt. 116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap. A 117. § (1) bekezdés j) pontja alapján a munkavállalónak a negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.
- [44] Az Mt. 124. § szerint (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. (2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. (3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság – a (2) bekezdéstől eltérően – az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.
- [45] Az Mt. 125. § kimondja, hogy a munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – meg kell váltani.
- [46] Az Mt. 147. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.
- [47] A keresőképtelenség és keresőképeség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet (Korm.r.) 1. § (1)-(2) bekezdése alapján a keresőképtelenség elbírálásának célja, hogy a betegszabadság, illetőleg táppénz igénybeviteléhez megállapítsa és igazolja, hogy a munkavállaló (biztosított) a munkáját betegsége vagy beteg gyermeke ápolása miatt ellátni nem tudja. A keresőképtelenség elbírálása az Ebtv. 44. §-ában felsorolt esetekben történik.
- [48] A Korm. r. 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján a keresőképtelenség, illetve a keresőképeség elbírálására és igazolására az Ebtv. 45. § (2) bekezdése alapján jogosult a háziorvos.

- [49] Az Ebtv. 44. § a) pontja szerint keresőképtelen, aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni.
- [50] Az Ebtv. 45. § (1)-(2) bekezdése alapján a betegség okozta keresőképtelenség elbírálásánál az a foglalkozás, illetőleg az a munkakör az irányadó, amelyben a biztosított a keresőképtelenségét közvetlenül megelőzően dolgozott. A keresőképesség elbírálására az egészségügyi szolgáltató finanszírozási szerződésben nevesített orvosa és a keresőképesség elbírálására jogosító szerződést kötött orvos jogosult.
- [51] A Korm. r. 2. § (1) bekezdés alapján a keresőképtelenség, illetve a keresőképesség elbírálására és igazolására az Ebtv. 45. § (2) bekezdése alapján jogosult a háziorvos, házi gyermekorvos (a továbbiakban együtt: háziorvos), a járóbeteg-szakellátás orvosa, az ideggondozó, bőr- és nemibeteg-gondozó, tüdőgondozó, valamint az onkológiai gondozó szakorvosa, az egészségbiztosítási pénztári feladatkörében eljáró fővárosi és vármegyei kormányhivatal (a továbbiakban: kormányhivatal), a kormányhivatallal felülvéleményező tevékenységre szerződött főorvos (a továbbiakban: felülvéleményező főorvos).
- [52] A Korm. r. 5. § alapján, ha a biztosított az egészségi állapota javulásának következtében munkája elvégzésére már alkalmas, illetőleg, ha az általa ápolat gyermek egészségi állapota miatt további ápolást már nem igényel, a keresőképtelenséget elbíráló orvosnak a biztosítottat keresőképessé kell nyilvánítania. A 6. § (1) bekezdése kimondja, hogy a biztosított a keresőképtelenségének elbírálásához köteles az orvost tájékoztatni munkavégzésének (tevékenységének) az egészségi állapotával összefüggő körülményeiről, annak egészségi szempontból lényeges elemeit a betegdokumentációban rögzíteni kell.
- [53] A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet (NM rendelet) 1. § a) pontja szerint munkaköri alkalmassági vizsgálat: annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni. A 7. § (1) bekezdés a) pontja alapján soron kívüli munkaköri vagy szakmai alkalmassági vizsgálatot kell végezni, ha a munkavállaló egészségi állapotában olyan változás következett be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi az adott munkakör egészséget nem veszélyeztető és biztonságos ellátására, a szakma elsajátítására, illetve gyakorlására. A d) pont szerint 30 napos keresőképtelenséget követően is.
- [54] A bíróság elsőként vizsgálta, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondás jogát határidőben gyakorolta-e.
- [55] Az alperes előadta, hogy a felperes a felmondás közléséig folyamatosan, tartósan megszegte a kötelezettségét, fenntartotta a jogellenes állapotot. Ebben az esetben a munkáltató addig gyakorolhatja a felmondás jogát, amíg a jogellenes állapot fennáll. [MD.I.186.] A szubjektív határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója hitelt érdemlően tudomást szerez az érintett munkavállalói kötelezettségszegésről, annak mértékéről, a vétkesség súlyáról [EH.246., MD.II.201.].

- [56] A felperes ezzel szemben azt az álláspontot képviselte, hogy a határidő 2022. augusztus 03. napján kezdődött, mivel az alperes ekkor szerzett tudomást a felperes egészségi állapotának a megváltozásáról.
- [57] A bíróság álláspontja szerint a folyamatos jogsértő állapot a következők miatt nem állt fenn. tanúl 2022. augusztus 03. napján, a felperes jelenlétében a felmondásról szóló okirat elkészítésére adott utasítást a könyvelőnek, a felperes ennek ismeretében távozott a munkahelyéről. Az alperes 2022. november 30. napján közös megegyezéssel kívánta megszüntetni a munkaviszonyt, amelynek egyeztetése során nem merült fel, hogy a felperes jogosulatlanul van a munkahelyétől távol. A perben nem volt vitatott tény, hogy az alperes a felperest nem szólította fel a távolléte igazolására és a munkavégzésre, ezért a felperes okkal számíthatott arra, hogy az alperes a munkaviszonyát meg kívánja szüntetni.
- [58] Az Mt. 78. § (2) bekezdése az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlását az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napos határidőhöz köti. Az alperes 2022. augusztus 03. napján tudomást szerzett arról, hogy a felperes a munkakörét az egészségi állapota miatt nem tudja ellátni, 2022. november 30. napját követően pedig visszajelzést kapott a közös megegyezésre vonatkozó ajánlat visszautasításról. Megállapítható tehát, hogy a 2023. február 07. napján kelt azonnali hatályú felmondás jogát az alperes a szubjektív határidőn túl gyakorolta, amely önmagában megalapozza a munkáltatói nyilatkozat jogellenességét.
- [59] A felperes szerint jogellenes a felmondás amiatt is, hogy visszamenőleg rendelkezett a munkaviszony megszüntetéséről. A bíróság a BH2002. 244. számú határozat [Mfv.I.10.775/2000] I. pontja alapján osztja az alperes álláspontját, mely szerint a rendkívüli felmondás nem lehet visszamenőleges hatályú, de önmagában az ilyen megjelölés nem teszi jogellenessé a felmondást, hanem azzal jár, hogy a munkaviszony megszűnése időpontjának a rendkívüli felmondás közlése időpontját kell tekinteni. A felperes is ezt az időpontot, 2023. március 07. napját tekintette a munkaviszony megszűnése napjának.
- [60] A bíróság egyebekben rámutat, hogy az alperes nem vitatta tanú2 tanú azon nyilatkozatát, hogy a felmondás 2023. február 15. napján készült, a kilépő papírok postára adására pedig február 16. napján került sor. A kilépő papírokat és bérjegyzékeket az alperes nem látta el keltezéssel. Mindebből az a következtetés vonható le, hogy a munkáltatói felmondás 2023. február 07. napi keltezése nem valós.
- [61] Az elsődleges kereseti kérelem, az állásidőre járó alaphér megfizetése tekintetében abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy az alperes a foglalkoztatási kötelezettségét megsértette-e az Mt. 51. § (3) bekezdésére és az Mt. 6. § (2) bekezdésére figyelemmel, és a felperest terhelte-e rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség, ennek függvényében megilleti-e állásdíj. A bíróságnak vizsgálnia kellett, hogy a felperes 2022. augusztus 02. napját követően, a meglévő egészségi állapotában alkalmas volt-e a munkaköri feladatai ellátására, és ez alapján keresőképesnek minősült-e.
- [62] A felperes rendelkezett a kormányhivatal szakértői bizottságának komplex minősítésével, mely szerint tartós állással, emeléssel, fizikai megterheléssel járó munkát nem végezhet. A perben az alperes arra hivatkozott, hogy a felperes maga is elismerte, hogy a munkakörének

ezen okokból kifolyólag nem tudott eleget tenni. Az nem volt vitatott a perben, hogy az általa korábban ellátott munkakör többségében kifejezetten ilyen jellegű tevékenység végzéséhez kötött. A bíróság figyelembe vette, hogy „*a komplex minősítést végző szakértői bizottság szakvéleménye a keresőképeség megítélése szempontjából nem bír jelentőséggel.*” [FÍT Mf.31.023/2023/7. [40] bekezdés], és az alkalmasság kérdésében sem foglalhat állást.

- [63] A Korm. r. 1. § (1) bekezdése alapján a keresőképeség elbírálásának a betegszabadság és a táppénz jogosultság megállapítása a célja. A munkaköri alkalmasság vizsgálatának pedig az NM rendelet 1. § a) pontja szerint annak megítélése, hogy a munkavállaló számára meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett terhelés milyen igénybevételt jelent. Az a munkavállaló, aki a szakorvosi vélemény alapján egészségügyi okból nem alkalmas a munkaköri feladatainak az ellátására, az keresőképtelennek is minősül. [Mf.31.023/2023/7., Mfv.10.438/2018/4.]
- [64] A keresőképeség megállapítása háziorvosi kompetencia a Korm. r. 2. § (1) bekezdés a) pontja szerint, a háziorvos hatóságként jár el. A felperest a háziorvosa 2022. augusztus 03. napjától keresőképesnek nyilvánította, melynek megállapítása során az Ebtv. 45. § (1) bekezdése alapján a háziorvosnak a korábban betöltött munkakört kellett alapul vennie.
- [65] Az Mt. 51. § értelmében a munkáltatót terheli az a kötelezettség, hogy a munkavállaló számára egészséget nem veszélyeztető munkát biztosítson. A (4) bekezdése értelmében, jogszabályban meghatározott esetben, illetve, ha a munkáltató elrendeli, a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként a munkáltató ingyenesen köteles biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. Ezen rendelkezés, valamint az NM rendelet 7. § (1) bekezdés a) pontja alapján soron kívüli munkaköri vagy szakmai alkalmassági vizsgálatot kell végezni, ha a munkavállaló egészségi állapotában olyan változás következett be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi az adott munkakör egészséget nem veszélyeztető és biztonságos ellátására, a szakma elsajátítására, illetve gyakorlására; továbbá a d) pont szerint, 30 napos keresőképtelenséget követően is.
- [66] A bíróság e körben hivatkozik az Mfv.10.594/2014/7. számú határozatra, melyben a Kúria a munkáltató terhére értékelte azt a mulasztást, hogy a 30 napot meghaladó keresőképtelenséget követően nem rendelte el a soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálatot az NM rendelet 7. § alapján.
- [67] Az NM rendelet 13. § (1) bekezdése alapján az üzemorvosi véleményben meg kell határozni, hogy a munkavállaló az adott munkakörre alkalmas-e. Az alkalmasság kérdése üzemorvosi kompetencia. A perbeli adatok alapján az alperes nem rendelte el a felperes soron kívüli üzemorvosi vizsgálatát, a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetéséről szóló iratban valótlannul hivatkozott erre a tényre. A megállapodás tervezet 2. pontjában foglalt rendelkezés alapján viszont az állapítható meg, hogy tudatában volt annak, hogy az egészségi állapot megváltozására tekintettel a munkavégzésre való alkalmatlanságot a foglalkozás-egészségügyi szakorvos véleménye állapíthatja meg.
- [68] A bíróság az alperes indítványára, a felperes eredeti munkakörének ellátására való alkalmassága megállapítására igazságügyi szakértőt rendelt ki.

- [69] Szakértő igazságügyi orvosszakértő kiegészített véleménye szerint a felperes 2022. augusztus 03. napján nem volt munkaképes állapotban. Az eladói munkakört egészségi állapota alapján nem tudta ellátni. A munkakörre való egészségügyi alkalmasság megítélése nem munkáltatói feladat, hanem a foglalkozás-egészségügyi szolgálat feladata. A fennálló betegségei a munkakörére nem alkalmas minősítést alapozhattak volna meg, amennyiben történt volna ilyen vizsgálat.
- [70] Az igazságügyi szakértői vélemény is utal arra, hogy a felperes munkakörére való alkalmasságát az üzemorvosnak kellett volna vizsgálnia, azt a munkáltató nem dönthette el. A szakértő megállapította, hogy a felperes nem volt munkaképes állapotban, de a munkaköri alkalmatlanságáról nem foglalt állást.
- [71] Az Mt. 51. § (3) bekezdése az ésszerű alkalmazkodás elvét fogalmazza meg, amelynek keretén belül a munkáltatót terheli annak vizsgálata, hogy a munkakörülmények vagy a munkaidő-beosztás módosításával tudja-e a teljesíteni a foglalkoztatást.
- [72] Alperesnek a perben tett nyilatkozatai szerint egyfelől a felperes távolmaradása miatt lehetősége sem volt arra, hogy más munkakört keressen a számára. Ezt erősíti meg a BH2021. 343. számú határozat [Mfv.X.10.038/2021/6]. Másfelől előadta, hogy nem volt jogszabályi kötelezettsége másik munkakör felajánlása, a munkafeltételeket nem kívánta változtatni a következők miatt: *„Az Mt. 51. § szerinti kötelezettség szempontjából a munkafeltételeket részletesen kellett volna módosítani, ez viszont kiüresítette volna munkakört, és az már egy másik munkakör lett volna, amit a munkáltatónak nem kötelező felajánlani. Ha módosította volna a munkafeltételeket, akkor is ugyanezeket a feladatokat el kellett volna látni ebben a munkakörben, ezért más személyt is kellett volna alkalmazni, és szintén nem elvárható a munkáltató részéről.”* (21. számú jegyzőkönyv, 3. oldal).
- [73] Az igazságügyi szakértő álláspontja szerint a felperes a munkaköri leírásában foglaltakra tekintettel a megterhelés miatti igénybevételnek egészségi állapota alapján megfelelni még csökkentett munkaidőben sem tudott volna. A munkaidő-beosztás módosítása elsősorban a mozgásszerveket érő expozíció jellegét nem befolyásolta volna. A munkakörre vonatkozó nem alkalmas minősítés természetesen nem jelenti azt, hogy egyes munkaköri feladatokat ne tudott volna ellátni egyedül.
- [74] Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási kötelezettsége alól keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára, és az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján távolléti díj nem illeti meg. Tényadat, hogy a felperes keresőképtelenségének és munkaköri alkalmatlanságának a megállapítására nem került sor.
- [75] Az alperes a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget. A foglalkoztatási kötelezettség a munkaidő-beosztás kötelezettségét is magában foglalja, ennek elmulasztása nem alapozza meg az állásidőre járó díjazás alóli mentesülését. *Az Mt. 86. § (1) bekezdése a munkaidő fogalmát akként határozza meg, hogy az a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő. Ehhez az Mt. indokolása az alábbiakat fűzi: „A munkavállaló*

munkaviszonyból származó egyik legfontosabb kötelezettsége a rendelkezésre állás, amelynek időbeli kereteit a munkáltató a munkaidő meghatározásával állapítja meg. A Javaslat szerinti fogalommeghatározásból egyértelműen kitűnik, hogy nem a tényleges munkavégzésnek, hanem a munkáltatói rendelkezésnek van jelentősége. A munkáltató által munkaidőként előírt, meghatározott idő ugyanis attól függetlenül munkaidőnek minősül, hogy a munkavállaló végez-e munkát vagy sem. Ennek a díjazás szempontjából van jelentősége, azaz a munkavállaló igényt tarthat munkavégzés hiányában az állásidőre járó díjazásra.” Másképpen fogalmazva, ez a rendelkezés sem menti fel a munkáltatót a foglalkoztatási kötelessége alól. (Nagykommentár)

- [76] A bíróság álláspontja szerint a teljesítés nem a felperes oldalán felmerülő okból lehetetlenült, hanem azért, mert az alperes a munkaidőt nem osztotta be. A felperes ennek megfelelően teljesítés hiányában is jogosult volt díjazásra. Ha a foglalkoztatás a munkáltatótól elvárható, az Mt. 6. § (1) bekezdésének sérelme megvalósul, és a munkáltató ezen magatartása jogellenes. „Az elháríthatatlan külső ok fennállása a munkaviszony esetén mindaddig nem értelmezhető, ameddig van olyan munkafeladat vagy munkafeladatok, amelyek ellátására a megváltozott körülmények között is lehetőség van.” [Mfv.10.004/2022/4. [35] bekezdés] A munkaviszony ugyanis egy gondossági kötelem, a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkavégzési kötelezettsége a munkaköri feladatai egy részének ellátásával is megvalósul ([36] bekezdés).
- [77] Az alperes a munkaviszonyt fenntartotta, a felperes kérésére sem szüntette meg, ezért a foglalkoztatási kötelezettsége fennállt, a szakértői véleményben megfogalmazott vélelem, mely szerint az elvégzett üzemorvosi vizsgálat a felperest a munkaköre alkalmatlannak minősítette volna, nem egyenlő azzal, hogy a felperes alkalmatlan volt a feladatai ellátására. Az alperes nem vizsgálta, hogy a felperest a munkafeltételek vagy a munkaidő megfelelő módosításával foglalkoztatni tudja-e. Amennyiben a további foglalkoztatás aránytalan terhet jelentett volna a munkáltató számára, úgy a munkaviszony megszüntetéséről is döntetett volna. Az alperes nem hivatkozott elháríthatatlan külső okra. Mindezek alapján az Mt. 147. § (1) bekezdésben foglalt, állásidőre járó díjazás feltételei fennállnak.
- [78] A felperes az állásidőre járó alpbér összegénél figyelembe vette az alperes 2023. február 15. napját teljesített kifizetéseit: 2022. augusztus hónapra 21 napra járó munkabér összegét (237.390.- Ft), 2022. szeptember hónapra 9 napra járó munkabér összegét (106.363.- Ft), és 2023. január hónapra 3 napra járó munkabér összegét (40.402.- Ft). Ezen összegek figyelembevételével a követelése 2022. augusztusára 0 Ft, szeptemberre 153.637.- Ft, október-november-december hónapokra havonta 260.000.- Ft, 2023. januárra 255.998.- Ft, februárra 296.400.- Ft, márciusra 74.100.- Ft, összesen 1.560.135.- Ft. A bíróság az alperest a keresetnek megfelelően marasztalta.
- [79] A felmondás jogellenessége körében a bíróság vizsgálta, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása megfelel-e a világosság-valóság-okszerűség hármas követelményrendszerének.
- [80] A világosság követelménye alapján a munkavállaló számára teljes mértékig nyilvánvalóvá és egyértelművé kell tenni, hogy a munkájára a továbbiakban miért nincs szükség. A munkáltatói intézkedés indoka világosságának követelménye megtartottságát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettje tudomása (tudattartama) alapján kell értékelni.

[Mfv.10.466/2016/1.] Az MK 95. számú állásfoglalás II. pontja alapján a munkáltatói felmondás abban az esetben fejezi ki világosan a felmondás okát, ha a felmondásban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem világos az az indokolás, amely nem öleli fel azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség, s így a munkavállalónak nem nyújt lehetőséget sem azok ellenőrzésére, sem a munkaügyi jogvitára való felkészülésére.

- [81] Az alperes a felmondásról szóló iratban nem jelölte meg, hogy az milyen felmondásnak minősül. A felperes számára 2023. október 25. napjáig, a 20. számú alperesi beadvány perben történő benyújtásáig nem volt világos, hogy az alperes vele 2023. február 07. napi keltezéssel azonnali hatályú felmondást közölt.
- [82] tanú1 és tanú4 tanúk nyilatkozatai és a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésre irányuló megállapodás alapján az a következtetés vonható le, hogy az alperesnek nem állt szándékában azonnali hatállyal megszüntetni a felperes munkaviszonyát. tanú4 tanú úgy nyilatkozott, hogy tanú1-val megbeszéltek 2022. augusztus 03. napján, hogy a felperesnek jár a végkielégítés és a felmondási idő. A könyvelő arra kapott utasítást, hogy rendes felmondást készítsen, és a felperesnek járó juttatásokat kiszámolásakor 2022. novemberében és 2023. februárjában is figyelembe vette a végkielégítésre való jogosultságot, és végül azt az alperes meg is fizette. A kilépő iratok is ezzel a tartalommal lettek elkészítve.
- [83] A világosság vizsgálata kapcsán a felmondás indokolásából az állapítható meg, hogy a felmondáshoz két körülmény vezetett. Eszerint a felperes 2022. augusztus 03. napját követően a munkáltatónál nem jelentkezett, és ügyvédjén keresztül sem volt elérhető, illetve az, hogy nem jött létre megállapodás a felek között a munkaviszony megszüntetésére.
- [84] A bíróság álláspontja szerint a felmondás a tekintetben nem világos, hogy a felmondás módját nem határozta meg, ugyanakkor tartalmazta azokat az okokat és körülményeket, amelyekre az alperes a felmondást alapozta. A munkaviszony jogellenes megszüntetése tekintetében ettől függetlenül nem csorbult a felperes joga a munkáltatói intézkedéssel szembeni jogorvoslat előterjesztésére.
- [85] A bíróság vizsgálta a felmondási okokat. A valóság követelménye azt jelenti, hogy a felmondás okának objektíve igaznak kell lennie, és az intézkedéskor kell ténylegesen fennállnia.
- [86] Az alperes a felperes terhére rótt kötelezettségszegést egyfelől abban jelölte meg, hogy a munkáltató által előírt helyen és időben, munkára képes állapotban nem jelent meg, és a munkaideje alatt nem állt rendelkezésre, mely magatartásával a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan és jelentős mértékben megszegte. Amennyiben nem volt keresőképtelen, akkor meg kellett volna jelennie a munkáltatójánál, várnia az utasításait, akkor is, ha az adott munkakört nem tudja betölteni. Az alperesnek lehetősége sem volt foglalkoztatni, mivel nem jelent meg, de foglalkoztatási kötelezettség sem terhelte. A felperesnek az MD.I.4. számú döntés alapján szorgalmaznia kellett volna a foglalkoztatását. A BH2008.132. számú határozat [Mfv.10.940/2006/1.] alapján az ismételt, engedély nélküli

távollétek megalapozzák a rendkívüli felmondás jogát. Fentiek alapján a felmondás valós, világos és okszerű volt.

- [87] A bíróság álláspontja szerint, melyet az alperes által hivatkozott BH2021. 24. is kiemel - utalva az Mfv.I.10.763/2016/1. számú ítéletre ([41] bekezdés) -, hogy az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján az együttműködési kötelezettség körében értékelendő, hogy a hosszabb ideje keresőképtelen állományban lévő munkavállaló esetében a munkáltatótól is fokozottabb együttműködés várható el a távollétek igazolásával összefüggésben.
- [88] A perbeli nyilatkozatok alapján nem volt vitatott, hogy a felperes a táppénzes papírt tanú1nak átadta, így igazolta, hogy a házi orvos keresőképesnek nyilvánította. Ebből eredően nem terhelte további kötelezettség a távolléte igazolására. tanú4 tanú nyilatkozata alapján 2022. augusztus 03. napján, amikor a felperes munkára jelentkezett, az alperes a munkaviszonyát felmondással kívánta megszüntetni. A perbeli nyilatkozatok és okiratok alapján a felek között a munkaviszony megszüntetése kérdésében folyt az egyeztetés, ennek megfelelően egyik fél sem tett lépéseket a foglalkoztatás kezdeményezésére. Mindezek alapján nem valós az a felmondási ok, hogy a felperes nem tett volna eleget a rendelkezésre állási kötelezettségének, és a munkahelyén nem jelent meg munkavégzésre a munkáltató által előírt helyen és időben.
- [89] Nem volt vitatott a perben, hogy a felperes és tanú1 között többszöri telefonbeszélgetés zajlott, valamint a felperes – jogi képviselője útján – 2022. október 03. napján felszólítást küldött az alperesnek, az alperes pedig 2022. november 30. napján közös megegyezésre tett írásban javaslatot. Iratellenesen nyilatkozott az alperes az ellenkérelemben arról, hogy a felperes nem nyilatkozott a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésére, hiszen az alperesi jogi képviselő a felperesi jogi képviselőnek 2023. február 13. napján írt e-mailben maga hivatkozik arra, hogy a felperes az ajánlatot nem fogadta el. tanú1 tanú előadása szerint, miután a felperes jelezte azon szándékát, hogy jogi útra tereli az ügyet, „*A felperest nem volt miért keresni, tekintve, hogy úgy tett le a telefont, hogy majd az ügyvédje fog keresni bennünket.*” (23. számú jegyzőkönyv, 6. oldal). A fentiek alapján nem valós az az alperesi felmondási ok, hogy a felperes nem volt elérhető.
- [90] A bíróság egyetért azon felperesi érveléssel, mely szerint a felperes nem volt köteles elfogadni a számára előnytelen, közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre vonatkozó megállapodást, mely nem szolgálhat valós felmondási okként.
- [91] A felmondás indoka abban az esetben okszerű, amennyiben abból elfogadhatóan arra lehet következtetni, hogy a munkáltatónál a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség.
- [92] A bíróság álláspontja szerint az alperes által közölt felmondási okok egyike sem valós, emiatt a felmondás okszerűsége nem áll fenn. A felperesnek a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettsége jelentős mértékű, szándékos vagy súlyos gondatlansággal történő megszegése nem állapítható meg, illetve az sem, hogy olyan magatartást tanúsított volna, mely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette.
- [93] Mindezek alapján a bíróság megállapította a munkáltatói felmondás jogellenességét.

- [94] A munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel a felperes az 50 nap felmondási időre járó távolléti díj összegét 741.000.- Ft-ban jelölte meg. Az alperes a felmondási idő tartamát és összecszerúségét nem vitatta, ezért a bíróság az alperest a kereseti kérelemnek megfelelően, a rendelkező részben foglaltak szerint kötelezte.
- [95] A szabadság megváltása körében vizsgálni kellett a felperest megillető és a részére megfizetett szabadságok mértékét.
- [96] A felperes szabadság megváltása jogcímén 2022. évre 30 nap, 2023. évre 10 nap szabadság megfizetésére kérte alperes kötelezését, bruttó 592.800.- Ft összegben. Felperes vitatta, hogy az alperes szabadságmegváltás címen kifizetést teljesített volna. Álláspontja szerint a kilépő iratok tartalma valótlan, a felperes részére ténylegesen nem adott ki szabadságot. A felperes 2022. augusztus 03. napjától nem végzett munkát, alperes a bérjegyzékeket utólag, hamis tartalommal töltötte ki.
- [97] Az alperes a perben állította, de nem bizonyította a felperest 2022-2023. évekre megillető szabadságok mértékét. A benyújtott bérjegyzékek és tanú4 tanú nyilatkozata alapján a bíróság bizonyítottanak találta, hogy az alperes 2022. augusztus hóra 21 nap szabadságot számfejtett 237.390.- Ft összegben, és 2023. január hóra 3 napot, 40.418.- Ft összegben.
- [98] Az Mt. 124. § (1) bekezdése értelmében a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Az alperes a felperes munkaidejét egyenlőtlenül osztotta be, ebben az esetben az Mt. 124. § (2) bekezdése alapján a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. A (4) bekezdés szerint a szabadságot a (2) bekezdés esetén munkanapban kell nyilvántartani. A bíróság jogi álláspontja szerint az alperes a fentiek és az Mt. 125. § alapján a munkaviszony megszűnésekor jogszerűen rendelkezett a 2022. augusztus hóra és a 2023. január hóra számfejtett, összesen 24 nap szabadságnak a munkaviszony megszűnésekor történő megváltásáról. Mindezek alapján 16 nap szabadság megváltására nem került sor. E tekintetben a bíróság az 592.800.- Ft kereseti követelés összegéből levonásba helyezte a megfizetett 277.992.- Ft-ot, és alperest kötelezte 314.992.- Ft összegű szabadságmegváltás megfizetésére.
- [99] A bíróság a tanú1 tanú ismételt meghallgatására vonatkozó alperesi indítványt elutasította, mivel a felperes munkaköri feladatai tekintetében a munkaköri leírást vette alapul.
- [100] A bíróság a pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 2.893.935.- Ft összegben határozta meg. A perben perköltséggént a 47. számú végzéssel megállapított 163.000.- Ft és a 67. számú végzéssel megállapított 61.750.- Ft szakértői díj, valamint a 24-I. számú végzéssel megállapított 3.640.- Ft tanúdij merült fel.
- [101] Felperes 90%-ban, alperes 10%-ban lett pernyertes. A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján feljegyzett, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti 173.636.- Ft

kereseti illetéket alperes 156.273.- Ft összegben köteles megfizetni, a felperest terhelő 17.363.- Ft illetéket a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az állam viseli. A szakértői munkadíj 90%-át, 202.275.- Ft-ot az alperes köteles megfizetni, a fennmaradó 22.475.- Ft-ot az állam viseli. A 3.640.- Ft tanúdíjat 90%-ban, 3.276.- Ft összegben az alperes, a fennmaradó, felperest terhelő 364.- Ft-ot az állam viseli. A bíróság az felperesi munkadíjat a benyújtott költségjegyzék és az azt alátámasztó megbízási szerződés alapján vette figyelembe, a peres eljárást megelőzően felmerült 88.900.- Ft munkadíj, a perben felmerült 70.000.- Ft munkadíj és a 6 tárgyalásra alkalmanként meghatározott 50.000.- Ft alapul vételével, 458.900.- Ft összegben, ÁFÁ-val növelten. A bíróság a 90%-os pernyertesség arányában a felperesi perköltséget 413.010.- Ft összegben állapította meg, és az alperes 10%-os pernyertességére tekintettel alperesnek a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése alapján járó 37.000.- Ft perköltség figyelembevételével a Pp. 82. § (2) bekezdés alapján a különbözet megfizetéséről rendelkezett.

- [102] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdés a) pontja és a (6) bekezdés biztosítja. A fellebbezés előterjesztésével kapcsolatos tájékoztatás a Pp. 376. § (1)-(2) bekezdésein alapul.

Balassagyarmat, 2025. február 10.

Dr. Kerekes Andrea s.k.

bíró

az aláírásukban akadályozott ülnökök helyett is

Szabó Tiborné s.k.

ülnök

Agócs Flóriánné s.k.

ülnök