



## **Pécsi Ítéltábla**

Az ügy száma: Mf.I.30.020/2020/8/1.

### **A felperes:**

felperes, (cím2.)

### **A felperes képviselője:**

név1 ügyvéd, (cím5.)

### **Az alperes:**

Helység1/3-i Kórház és Rendelőintézet, (cím1.)

### **Az alperes képviselője:**

név2 ügyvéd, (cím6. I. emelet 2.)

### **A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:**

felperes 19. sorszám alatt

### **A per tárgya:**

Rendkívüli lemondással összefüggő távolléti díj

### **Az elsőfokú bíróság:**

Szekszárdi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.57/2019/16.

## **Í t é l e t:**

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg 15 napon belül az alperesnek 100.000.-(százezer) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

## **I n d o k o l á s**

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1987. július 7-től dolgozott az alperesi kórház- és rendelőintézetben, 2010-től kezdődően a krónikus pulmonológiai osztályon végezte a munkáját. A 2017. július 3-án kelt foglalkozás-egészségügyi vizsgálat szerint az ápolói munkakör korlátozás nélküli betöltésére alkalmas. 2017. év során a pulmonológiai osztályon a munkavállalók között személyi ellentétek alakultak ki, a vezetőség és az alkalmazottak erőfeszítései ellenére ezek nem oldódtak, ezért a vezetők az osztály dolgozóival megbeszélést tartottak, melyre a felperest nem hívták meg, az értekezleten 10:2

arányban a jelenlévők úgy nyilatkoztak, hogy nem kívánnak a jövőben a felperessel együtt dolgozni. 2018. január 17-én a munkáltatói jogkör gyakorlója, név3 ápolási igazgató, valamint név4 a pulmonológiai osztály osztályvezető főnövére és név5 az ápolási osztály osztályvezető főnövére a felperessel együtt megbeszélést tartott, amelyen a munkáltatói jogkör gyakorlója közölte a felperessel, hogy 2018. február 1. napjától kezdődően az ápolói feladatait a pulmonológiai osztály helyett az ápolási osztályon kell teljesítenie, azzal, hogy a jövedelme változatlan marad. A felperes ezt követően 2018. január 17-től április 3-ig keresőképtelen volt. 2018. január 22-én név3 munkáltatói jogkör gyakorlója elkészítette a felperes új munkaköri leírását, amely annyiban módosult, hogy a munkaterület megnevezéseként az ápolási osztály került meghatározásra, az ápolói munkakörben teljesítendő feladatok változatlanul hagyása, illetve a felperes jövedelmének érintetlenül hagyása mellett. 2018. február 1-jén a felperes a munkaköri leírása módosítását annak aláírása nélkül átvette. A soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálaton 2018. február 1-jén név6 orvos azt állapította meg, hogy ápolói munkakörben ideiglenesen nem alkalmas, a felperes a táppénz lejáratát után felülvizsgálandó.

- [2] 2018. április 4-én a felperes név6 főigazgatóval közölte, hogy rendkívüli lemondással a közalkalmazotti jogviszonyát megszünteti a Kjt. 29.§ (1) bekezdés b) pontja alapján arra hivatkozva, hogy táppénzes állománya alatt olyan munkakörbe helyezték át, amelynek ellátását a munkáltató előtt is ismert egészségi állapota nem teszi lehetővé, veszélyeztetné a betegeket és jelentős, méltánytalan többletterhet jelentene a munkatársaknak az ott foglalkoztatása. A felperes az írásbeli rendkívüli lemondást átadta a főigazgató részére, az okirat átadásáról készült jegyzőkönyv tartalmazza, hogy a munkáltató vitatja a lemondás indokait.
- [3] A felperes kereseti kérelmében a rendkívüli lemondása jogkövetkezményeként 5 hónap felmentési időre járó távolléti díj és 16 havi távolléti díj összegének megfelelő végkielégítés megfizetésére kérte az alperest kötelezni mindösszesen 5.800.000 forint összegben.
- [4] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felperesi lemondás elkésett, miután a Kjt. 29.§ (2) bekezdése szerinti 15 napos határidő 2018. április 4-én már lejárt. Érdemi védekezésében kifejtette, hogy a munkaköri leírás módosítása nem ad alapot a rendkívül lemondással járó közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére. Utalt arra, hogy a 2017. július 3-án elvégzett munkaköri alkalmassági vizsgálat szerint a felperes ápolói munkakör ellátására korlátozás nélkül alkalmas.
- [5] Az elsőfokú bíróság fellebbezéssel támadott ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kifejtette, hogy az alperes elkésettségi kifogása folytán először azt kellett vizsgálnia, hogy határidőben élt-e a felperes az azonnali hatályú lemondás jogával. A felperes legkésőbb 2018. február 1. napján átvette a módosított munkaköri leírást, így legkésőbb ezen a napon tudomást szerzett a munkáltatói döntésről, aminek következtében az ápolói munkát 2018. február 1. napjától az ápolási osztályon kellett volna végeznie. Tehát legkésőbb 2018. február 1. napján tudomást szerzett a rendkívüli lemondás okaként megjelölt munkáltatói döntésről, ehhez képest a 2018. április 4-én előterjesztett rendkívüli lemondás elkésett, ezért annak valóságát, okszerűségét vizsgálni már nem kellett. Utalt arra, hogy nem ért egyet a felperesnek azzal az érvelésével, hogy csak a munkába állás időpontjától, azaz 2018. április 4. napjától számítandó a határidő, mert a Kjt. 29.§ (1) bekezdés b) pontja szerint a rendkívüli lemondás okának valamilyen, a munkáltató által tanúsított magatartásnak kell lennie, nem pedig a közalkalmazotti jogviszony fenntartásának lehetetlenné válása.
- [6] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést. Kérte az elsőfokú bíróság ítéletének anyagi jogi felülbírálatát, ennek keretében elsődlegesen az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, másodlagosan annak megváltoztatását és az alperes keresettel egyező marasztalását. Megsértett jogszabályhelyként a Kjt. 29. § (1) bekezdés b) pontját

jelölte meg. Kifejtette, hogy határidőben terjesztette elő a kereseti kérelmét, miután a táppénzes állomány ideje alatt a munkaköri leírás módosításával történő áthelyezés csak a lehetőségét idézte elő a közalkalmazotti jogviszony lehetetlenné válásának, a munkáltatói intézkedés egyenes következményévé akkor vált a lehetetlenülés, amikor munkába kellett állni, amikor a munkavégzési kötelezettségét kellett volna teljesíteni.

- [7] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. Kifejtette, hogy a rendkívüli lemondás okáról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül lehet a rendkívüli lemondás jogát gyakorolni, a tudomásszerzés legkésőbb 2018. február 1-jén megvalósult, így a felperesi azonnali hatályú lemondás elkésett. Téves az a felperesi érvelés, hogy a munkáltatói döntés csak lehetőséget teremt a közalkalmazotti jogviszony lehetetlenné válásához és ahhoz, hogy a munkavállaló gyakorolhassa e jogát, az ellehetetlenülésnek mint eredménynek be kell következnie.
- [8] A fellebbezés alaptalan.
- [9] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, és a helyesen megállapított tényállásból helyesen vonta le azt a jogkövetkeztetést, hogy a felperes 2018. április 4. napján előterjesztett rendkívüli lemondása elkésett. Ennek okán a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság keresetet elutasító ítéletét polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján, utalással a Pp. 386.§ (4) bekezdésére – helyes indokai alapján – helybenhagyta.
- [10] A fellebbezéssel összefüggésben a másodfokú bíróság az alábbiakra utal:
- [11] A felperes a fellebbezésében eljárási szabálysértésre is hivatkozott, azonban nem jelölte meg a Pp. 371. (1) bekezdés d) pontja szerint a jogszabálysértést, ezért a másodfokú bíróság a Pp. 370. § (1) bekezdésben szabályozott felülbírálati jogkör korlátjára tekintettel azt nem vizsgálhatta.
- [12] Egyebekben az elsőfokú bíróság ítélete nem sérti a felperes által megjelölt jogszabályi rendelkezéseket. Egyetért a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróságnak azzal a jogi álláspontjával, hogy az alperes kifogására tekintettel először azt kell vizsgálni, hogy a felperes rendkívüli lemondása határidőben történt-e. A Kjt. 29.§ (2) bekezdése szerint a rendkívüli lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, de legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni.
- [13] A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a határidőben történő nyilatkozattétel bizonyítása a nyilatkozó felet terheli (MD.II.183). A jelen esetben tehát a felperesnek kellett igazolni azt, hogy határidőben megtette a rendkívüli lemondással kapcsolatos nyilatkozatát. A rendkívüli lemondásra nyitva álló szubjektív 15 napos határidő akkor kezdődik, amikor a jog gyakorlója mindazoknak az ismereteknek a teljeskörűen a birtokába jut, amelyek alapján a rendkívüli lemondási jog gyakorolhatóságáról dönteni tud. Tehát annak van jelentősége, hogy mikor szerzett a felperes tudomást arról a munkáltatói intézkedésről, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tette számára.
- [14] A felek egyező előadást tettek arra a tényre, hogy a felperes legkésőbb 2018. február 1. napján a rendkívüli lemondás okaként megjelölt munkáltatói döntésről tudomást szerzett, miután átvette a munkaköri leírás módosítását, melyben egyértelművé vált számára, hogy a pulmonológiai osztályról az ápolási osztályra helyezték át.
- [15] A Kjt. 29. § (1) bekezdés b) pontja alkalmazásakor a rendkívüli lemondás oka, valamilyen a munkáltató által tanúsított magatartás és nem maga a közalkalmazotti jogviszony fenntartásának lehetetlenné válása, ez utóbbi már csak a következménye a munkáltató

magatartásának, tehát a munkáltató magatartásának kell olyan következménnyel járnia, ami miatt a jogviszony fenntartása lehetetlenné válik.

- [16] Az azonnali hatályú lemondásban közölt indok végleges, a jognyilatkozatban foglalt indok jogszerűségét kell a nyilatkozattevőnek bizonyítania, és a bíróság is kizárólag ezt vizsgálhatja, új indokokra utóbb hivatkozni nem lehet. Tehát a rendkívüli lemondásban eredetileg közölt lemondási okon felül további lemondási okot a munkaügyi perben nem lehet bizonyítani (LB MK 95. számú állásfoglalás III.).
- [17] A felperes a rendkívüli lemondását nem a táppénzes állományból újból a munkavégzésre jelentkezés napján (2018. április 4.) hozott munkáltatói intézkedésre alapította, a lemondás indoka a krónikus pulmonológiai osztályról az ápolási osztályra való áthelyezés, ahol az ápolónői feladatai ellátását az egészségi állapota nem teszi lehetővé. A felperes a rendkívüli lemondásában tehát egyértelműen a munkaköre módosítását (áthelyezését) jelölte meg olyan munkáltatói magatartásként, amely lehetetlenné tette a közalkalmazotti jogviszonya fenntartását. Ezen munkáltatói intézkedés 2018. február 1. napján vált a felperes számára ismertté, ezen időponttól számítandó a szubjektív 15 napos anyagi jogi határidő a rendkívüli lemondás megtételére és nem a keresetében hivatkozott felperesi munkába állás időpontjától, különös tekintettel arra, hogy a felperes nem is állt munkába, hanem azonnal közölte az alperessel a rendkívüli lemondást tartalmazó jognyilatkozatot.
- [18] A felperes fellebbezése sikertelen volt, ezért a Pp. 83.§ (5) bekezdése alapján a másodfokú eljárásban felmerült költség a terhén marad. Köteles azonban a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján megfizetni a pernyertes alperes másodfokú eljárásban felmerült költségét, melyet az alperes jogi képviselője költségjegyzék benyújtásával 300.000 forint egyszeri megbízási díjban és 150.000 forint tárgyalásonként felszámítandó díjban számított fel, utalva a 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdésére. A másodfokú bíróság álláspontja szerint, figyelemmel az IM rendelet 3.§ (6) bekezdésére a felszámított ügyvédi munkadíj az alperesi jogi képviselő által a másodfokú eljárásban kifejtett tevékenységhez képest eltúlzott. Az alperes írásban egy ellenkérelmet terjesztett elő, egy tárgyaláson jelent meg, ezzel 100.000.- forint összegű munkadíj áll arányban, ezért a másodfokú bíróság a felperest ezen összeg, mint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte

Pécs, 2020. szeptember 15.

Dr. Imre Zita s.k. a tanács elnöke, Dr. Berki Csilla s.k. előadó bíró, Dr. Vogyicska Petra s.k. bíró

