

A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.I.10.125/2019/5.

A tanács tagjai: . Hajdu Edit a tanács elnöke
 . Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
 . Rózsavölgyi Bálint bíró

A felperes:

A felperes képviselője:
 Gál és Társai Ügyvédi Iroda
 . Czermann János ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:
 . P. Horváth Ügyvédi Iroda
 . P. Horváth István ügyvéd

A per tárgya: kártérítés

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
 Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.930/2018/12.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:
 Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.473/2017/6.

Rendelkező rész

A Kúria a Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.930/2018/12. számú ítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem támadott részét nem érinti. Egyebekben a perköltségre és az illetékfizetésre is kiterjedően

hatályon kívül helyezi és a Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.433/2017/6. számú ítélete munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként felperest 1.300.000 (egymillió-háromszázezer) forint kártérítés megfizetésére közbenső rendelkezését helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - 15 nap alatt - 100.000 (százezer) forint és 27.000 (huszonhétezer) forint áfa együttes első- másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 394.000 (háromszázkilencvennégyezer) forint együttes első- másodfokú és felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az alperes 2017. június 20-tól 2019. június 30-ig szóló határozott idejű munkaszerződéssel állt az alperes alkalmazásában vezetőedzőként, havi 1.300.000 forintos alapbérrel.
- [2] Az alperes a 2017. december 8-án kelt felmondásában a határozott idejű munkaviszonyát indokolás nélkül, 30 napos felmondási idővel megszüntette. A felmondási idő kezdetét a felmondás közlését követő napban jelölte meg. A felperes az alperes jogviszonyt megszüntető nyilatkozatát 2017. december 8-án e-mail útján, 2017. december 11-én postai úton vette át.
- [3] 2017. december 10-én **G... F. H...** a **B... H...** tulajdonosa az **S... G...** című műsorában bejelentette, hogy az alperes veszi át a labdarúgó csapat irányítását. 2017. december 18-án az **O... S...** által közölt interjúban az alperes nyilatkozott arról, hogy a **B.... H...** labdarúgó csapathoz igazol.
- [4] A felperes 2017. december 19-én kelt okiratával az alperes munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntette azon indokolással, hogy az alperes a felmondását nem indokolta, ezáltal a határozott idejű munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, amivel munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme és viszontkeresete

- [5] A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy az alperes

jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát. Erre tekintettel 3.900.000 forint kártérítést és 2.000.000 forint sérelemdíjat igényelt perköltség fizetésre kötelezés mellett. Álláspontja szerint az alperes köteles lett volna megindokolni a határozott idejű munkaviszonya felmondását, amelynek nem tett eleget, így az jogellenes volt. Az alperes távozása a felperes hivatalos tudomásszerzését megelőzően a sajtó és a média útján nagy nyilvánosság előtt köztudottá vált, ezzel az alperes megsértette a felperes jó hírnevét, valamint a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvét.

- [6] Az alperes érdemi ellenkérelmében és viszontkeresetében a kereset elutasítását és 1.300.000 forint összegű távolléti díj megfizetését igényelte a felperes perköltségben való marasztalásával. Álláspontja szerint hiányzik az okozati összefüggés az alperes felmondása és a felperes munkaviszony megszüntetése között. Viszontkeresetében előadta, hogy a felperes jogellenesen szüntette meg a jogviszonyát, mivel a határozott idejű munkaviszony indokolás nélküli felmondása nem minősül munkaviszonyból származó kötelezettségszegésnek. Az Mt. a munkaviszony jogellenes megszüntetésének esetére önálló jogkövetkezményeket állapít meg, melyek között nem szerepel a munkáltató azonnali hatályú felmondása. A sérelemdíjjal kapcsolatban kifejtette, hogy az alperes nem tanúsított a felperes jó hírnevét sértő magatartást azzal, hogy a 2017. december 18-ai sajtónyilatkozatában már közölte a más csapathoz történő igazolást. Önmagában a munkaviszony megszüntetés nem jelenti a jó hírnév sérelmét abban az esetben sem, ha a felmondás jogellenes.

Az első- és másodfokú ítélet

- [7] A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.473/2017/6. számú ítéletével a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 1.300.000 forint kártérítést és a perköltséget, valamint eljárási illetéket.
- [8] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 64. §-nak (1) bekezdésére, valamint a 78. § (1) bekezdés a), b) pontjában foglaltakra.
- [9] Kifejtette, hogy jelen perben elsődlegesen azt kellett vizsgálni, hogy az alperes határozott ideig tartó munkaviszonyát a 2017. december 8-ai felmondás vagy a felperes 2017. december 19-én kelt azonnali hatályú felmondása szüntette-e meg.
- [10] A bíróság álláspontja szerint a munkaviszony az azonnali hatályú felmondással szűnt meg, utalt a BH2002.31. számú eseti döntésre. Ebből következően az alperes felmondását tartalmazó jognyilatkozat a munkaviszony jogellenes megszüntetését már nem alapozhatja meg, így az azonnali hatályú felmondás jogellenessége volt vizsgálható.
- [11] Az, hogy az alperes a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, önmagában nem minősül lényeges kötelezettség megszegésének,

tekintettel arra, hogy ezt az Mt. 52. § (1) (2) bekezdése nem szabályozza a munkaviszony megszüntetésére vonatkozóan a munkaviszonyból származó kötelezettségek között. Másrészt az Mt. 84. § (1) bekezdése külön jogkövetkezményeket állapít meg a munkavállaló jogellenes jogviszony megszüntetésének esetére. Így ez nem szolgálhat alapul az azonnali hatályú felmondásra.

- [12] Az alperes munkaviszonyát a felperes azonnali hatályú felmondással szüntette meg, ezért nincs jelentősége annak, hogy a peres felek között a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése milyen okból nem jött létre. Az Mt. 82. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A bíróság utalt továbbá az Mt. 82. § (2) és (4) bekezdésére, valamint a 69. § (1) bekezdésében foglaltakra.
- [13] A munkavállalói felmondás esetén a felmondási idő 30 nap lett volna, amelynek megfelelően az azonnali hatályú felmondás jogellenessége miatt egy havi távolléti díj megfizetésére köteles a felperes.
- [14] A bíróság a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 2:45. § (2) bekezdésre hivatkozva arra a következtetésre jutott, hogy a felperes és az alperes közötti munkaviszony megszüntetés önmagában nem alapozza meg a felperes jó hírnevének sérelmét.
- [15] A felperes fellebbezése folytán eljáró Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.930/2018/12. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben és akként változtatta meg, hogy a felperes az alperes javára 1.300.000 forint megfizetésére kötelezését mellőzte, és kötelezte az alperest, hogy fizessen a felperesnek 2.600.000 forintot, továbbá perköltséget. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét a további keresetet elutasító és az állam javára illeték fizetésre kötelező részében helybenhagyta. Kötelezte az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek másodfokú eljárási költséget, és kimondta, hogy ezt meghaladóan a felek a másodfokú költségeiket maguk viselik.
- [16] A másodfokú bíróság ítéletében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az alperes 2018. január 18-án keresetet terjesztett elő jelen per felperesével szemben a munkaviszonya azonnali hatályú felmondással való megszüntetése jogellenessége következményeként 1.300.000 forint távolléti díj megfizetése iránt. Követelését az Mt. 82. § (4) bekezdésére alapította, mely keresetétől az elsőfokú ítélet meghozatalát követően elállt. Ezért azt a pert a bíróság a 2018. június 26-án kelt és szeptember 5-én jogerőre emelkedett 8.M.11/2018/9. számú végzésével megszüntette.
- [17] A másodfokú bíróság kifejtette, hogy a perbeli esetben a felmondás közlését követően nem ugyanazon fél szüntette meg a munkaviszonyt a felmondási idő alatt azonnali hatályú felmondással. Az elsőfokú bíróság és az alperes által felhívott bírói gyakorlat a jelen perben nem irányadó. A hivatkozott gyakorlatot megalapozó tényállásokban ugyanis a két, időben eltérő felmondás ugyanattól a

féltől származott, így csak a módosított intézkedéshez fűződött munkaviszonyt megszüntető joghatás.

- [18] A rendelkezésre álló iratokból megállapíthatóan a felek a másik fél felmondást tartalmazó jognyilatkozatával szemben a közléstől számított 30 napos határidőn belül keresettel éltek a jogellenesség jogkövetkezményét igényelve.
- [19] A munkavállaló a külön perben a keresetétől azért állt el, mert az elsőfokú bíróság a jelen perben viszontkeresettel érvényesített igényének helyt adott. Így a keresetindítási határidő megtartott, azt nem a viszontkereset előterjesztésének időpontjára vetítve kell vizsgálni, hiszen a külön perben érvényesített anyagi jogi igény ugyanazon felek között ugyanazon ténybeli és jogi alapból származott.
- [20] A munkavállaló a határozott idejű munkaviszonya felmondását az Mt. 67. § (2) bekezdése értelmében köteles lett volna megindokolni, és az ok olyan lehetett volna, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy a körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Ezzel szemben a 2017. december 8-án kelt felmondás indokolást nem tartalmaz, ezen okból jogellenes. A jogellenesség jogkövetkezményeként a munkáltató alappal érvényesített az Mt. 84. § (2) bekezdés szerinti igényt a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb három havi távolléti díjnak megfelelő összeg, azaz 3.900.000 forint megfizetése iránt.
- [21] A munkáltató azonnali hatályú felmondásának indokolása nem felel meg az Mt. 78. § (1) bekezdés a) illetve b) pontjában foglaltaknak. A megjelölt ok, mely szerint „a munkavállaló felmondását nem indokolta meg”, nem minősül sem a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben való megszegésének, sem olyan magatartásnak, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné. Ezért a munkáltató azonnali hatályú felmondása is jogellenes.
- [22] A jogellenesség jogkövetkezményeként a munkavállaló az Mt. 82. § (4) bekezdésében foglalt igényt érvényesített a munkáltató felmondása esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg (1.300.000 forint) megfizetése iránt. Ezen igényét az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltaknak megfelelően, a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül előterjesztett keresettel érvényesítette a bíróságnál. Ebből következően a felperes alaptalanul állította a viszontkeresettel előterjesztett igény elkésettségét. Nem volt figyelmen kívül hagyható, hogy a munkavállaló a külön perben érvényesített igényétől a jelen perben meghozott viszontkeresetének helyt adó ítéleti döntésre tekintettel állt el, emiatt került sor a per megszüntetésére.
- [23] A jogellenesség jogkövetkezményeként a munkavállalót az Mt. 82. § (4) bekezdés alapján a 30 nap felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő 1.300.000 forint összeg illeti meg.
- [24] A felmondást tartalmazó jognyilatkozatok jogellenessége

jogkövetkezményeként megállapított fenti igények egybeszámításával az alperest a felperes javára két havi távolléti díjnak megfelelő 2.600.000 forint megfizetése terheli.

- [25] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróságnak a sérelemdíj megfizetése iránti igény alaptalanságát kimondó döntésével.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes ellenkérelme

- [26] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte, a felperes perköltség és illetékfizetésben való marasztalásával.
- [27] Álláspontja szerint a felperes szüntette meg jogellenesen az alperes munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással, ezért a másodfokú ítélet jogszabálysértő.
- [28] A per eldöntése szempontjából meghatározó, hogy az alperes által 2017. december 11-én közölt, az Mt. 67. § (2) bekezdése szerinti felmondáshoz kapcsolódó felmondási idő alatt a felperes 2017. december 19-én szüntette meg az alperes munkaviszonyát azonnali hatállyal. Miután a felmondási idő alatt a munkaviszony még fennállt, annak tartama alatt akár a munkáltató, akár a munkavállaló az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondással élhetett.
- [29] A munkaviszonyt két jognyilatkozat, jelen peres ügyben alperes felmondása és a felperes azonnali hatályú felmondása nem szüntetheti meg, e célzott joghatást csak az egyik fél jognyilatkozata válthatja ki. Jelen esetben az alperes által közölt felmondás felmondási ideje alatt élt a felperes azonnali hatályú felmondással, és miután a munkaviszony megszüntetési jogcím a jognyilatkozat közlésével kiváltja a célzott joghatást, a munkaviszony megszűnését, nem alperes felmondása, hanem a felperes azonnali hatályú felmondása szüntette meg a munkaviszonyt.
- [30] Fentiekre figyelemmel megalapozott az elsőfokú ítélet, amely szerint a munkaviszony a felmondási idő leteltéig fennállt, így a munkáltató élhetett azonnali hatályú felmondással.
- [31] Jogszabálysértő a másodfokú ítélet azon megállapítása, hogy a felmondás közlését követően nem ugyanazon fél szüntette meg a munkaviszonyt felmondási idő alatti azonnali hatályú felmondással, így nem alkalmazható a BH2002.31. számon közzétett eseti döntés. A másodfokú ítélettel szemben a per eldöntésénél nem lehetett jelentősége annak, hogy a jogviszonyt megszüntető intézkedés (felmondás és azonnali hatályú felmondás) nem ugyanattól a féltől származott. Megalapozottan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a perbeli esetben a munkaviszony a felperes azonnali hatályú felmondásával szűnt meg, így az azt tartalmazó jognyilatkozathoz nem fűződött munkaviszonyt megszüntető joghatás.
- [32] A másodfokú ítélet jogszabálysértően állapította meg, hogy az elsőfokú ítélet által felhívott bírói gyakorlat jelen esetben nem

alkalmazható. Jogilag az a körülmény releváns, hogy a felmondási idő alatt azonnali hatályú felmondást közöltek, ennek folytán a korábbi felmondás joghatást már nem válthattott ki.

- [33] Nincs jelentősége annak, hogy a korábbi Mt-hez képest az Mt. mennyiben változtatta meg a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetéséhez fűződő jogkövetkezményeket. Jelen per elbírálásánál az egyik meghatározó körülmény az, hogy az alperes felmondása nem válthatta ki joghatásként a munkaviszony megszüntetését.
- [34] Fentiekből következően a másodfokú ítélet jogszabálysértően vonta le azt a következtetést, hogy a két jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeként megállapított igények egybeszámítandóak (Mt. 84. § (2), Mt. 82. § (4)).
- [35] Miután a munkaviszony megszüntetés tekintetében joghatást csak a felperes azonnali hatályú felmondása válthattott ki, a másodfokú ítélet jogszabálysértően állapította meg alperes felmondásának jogellenességét.
- [36] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [37] A felülvizsgálati kérelem megalapozott.
- [38] A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül a Pp. 272. § (2) bekezdésében foglaltakra figyelemmel.
- [39] A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint az alperes 2017. december 8-án - 30 napos felmondási idővel - jogviszonyát felmondással, indokolás nélkül megszüntette. A felmondási idő alatt, 2017. december 19-én élt a munkáltató azonnali hatályú felmondással.
- [40] A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató a (rendes) felmondás közlését követően a felmondási idő alatt - miután a munkavállaló munkaviszonya még nem szűnt meg - (rendkívüli) azonnali hatályú felmondással élhet. Ilyen esetben a munkaviszony az azt (rendkívüli) azonnali hatállyal megszüntető intézkedéssel szűnik meg, ennél fogva a (rendes) felmondást tartalmazó jognyilatkozathoz már nem fűződik munkaviszonyt megszüntető joghatás (BH2002.31.). Nincs jelentősége, hogy a jogviszony felmondással történő megszüntetése melyik féltől származik, mivel a felmondási idő alatt közölt azonnali hatályú felmondással szűnik meg a munkaviszony.
- [41] Ebből a szempontból annak sincs jelentősége, hogy egyébként a felmondás jogszerű volt-e, mivel ennek indokai (vagy azok hiánya) vizsgálatára az eljárás során nem volt szükséges. A jogviszony jogellenes megszüntetésekor is a jognyilatkozatban foglaltak szerinti időpontban szűnik meg a munkaviszony (EBH2019.M.28.11.

pont), mely jelen esetben a felmondási idő végével történt volna. A jogviszony azonban egy intézkedéssel szüntethető meg, az pedig a felperes utóbb kiadott azonnali hatályú felmondása volt, a jogviszony annak közlésével ért véget. Jelen a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei alkalmazására irányuló (Mt. 82. §) eljárásban ennek jogszerűsége volt vizsgálat tárgyává tehető.

- [42] A felperes azonnali hatályú felmondásának indokolása azt tartalmazta, hogy az alperes a 2017. december 8-án kelt felmondását nem indokolta meg, a munkáltatóval fennálló határozott idejű munkaviszonyát így jogellenesen szüntette meg, ezzel pedig a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte (Mt. 78. § (1) bekezdés a) pont).
- [43] Önmagában az a körülmény, hogy a felperes álláspontja szerint az alperes a munkaviszonyt jogellenesen szüntette meg, nem minősül olyan lényeges kötelezettségszegésnek, amelyre azonnali hatályú felmondást jogszerűen alapíthatott. A határozott idejű jogviszony jogellenes megszüntetésére az Mt. 84. § (2) bekezdésében foglaltak az irányadók, így a munkáltató ezen jogkövetkezmények alkalmazását igényelhetette volna.
- [44] A felperes a sérelemdíj iránti keresetet elutasító jogerős ítéleti rendelkezést felülvizsgálati kérelemmel nem támadta, ezért a Kúria a jogerős ítélet ezen rendelkezését nem érintette, egyebekben - a perköltségre és az illetékfizetésre kiterjedően - hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta (Pp. 275. § (4) bekezdés).

A döntés elvi tartalma

I. A munkáltató a munkavállaló felmondását követően a felmondási idő alatt - tekintettel a munkaviszony fennállására - azonnali hatályú felmondással élhet. Ebből a szempontból nincs jelentősége, hogy a felmondás és az azonnali hatályú felmondás nem ugyanazon féltől származott.

II. Az azonnali hatályú felmondás közlésének időpontjában szűnik meg a munkaviszony függetlenül a korábban, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat jogszerűségétől.

Záró rész

- [45] A felperesnek a perköltséget a Pp. 78. §-nak (1) bekezdése alapján kell megfizetnie.
- [46] A felperes az együttes eljárási illeték fizetésére köteles az adott ügyben irányadó 1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. §-ban foglaltak szerint.
- [47] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el.

[48] Ez ellen az ítélet ellen a Pp. 271. § (1) bekezdésének e) pontja alapján nincs helye felülvizsgálatnak.

, 2020. január 15.

**. Hajdu Edit s. k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna
s. k. előadó bíró, Dr. Rózsavölgyi Bálint s. k. bíró**

A kiadmány hitelével:

tisztviselő