

**Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.279/2020/5.**

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Veres Lajos Ügyvédi Iroda (**cím** ügyintéző: dr. Veres Lajos ügyvéd) által képviselt **felperes neve (felperes címe.)** felperesnek - az Ormai, Papp és Társai CMS Cameron McKenna Nabarro Olswang LLP Ügyvédi Iroda (**cím.**, ügyintéző: dr. Ormai Gabriella ügyvéd) által képviselt **alperes neve. (alperes címe.)** alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyú perében a Fővárosi Törvényszék 6.M.71.005/2020/4. számú ítéletével szemben a felperes által 5. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 100.000 (egyszázezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

A másodfokú bíróság megállapítja, hogy a fellebbezési eljárás 308.960 (háromszáznyolcezer-kilencszázhatvan) forint összegű illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az általa megállapított tényállás

- [1] A Fővárosi Törvényszék a 2020. szeptember 2. napján - megismételt eljárás során - hozott 6.M.71.005/2020/4. számú ítéletével elutasította a keresetet, melyben a felperes az alperes által 2018. szeptember 24. napján kibocsátott azonnali hatályú felmondás jogellenességéhez kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazását kérte.
- [2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2018. február 5. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel „Sales Support Specialist” munkakörben. A felperes munkaideje hétfőtől péntekig reggel 9.00 órától délután 17.00 óráig tartott. A felperes 2018. augusztus 29. napjától betegállományban volt. 2018. szeptember 3-án e-mailben tájékoztatta a munkatársait arról, hogy betegsége miatt vizsgálatokra szorul és az orvosa utasítása értelmében, azon a héten még a pihenés érdekében betegállományban marad. A felperes levelében érdeklődött az erre az időszakra eső bécsi hangversenyen történő részvétele kapcsán a szabadság kivételéről. **felperesi felettes** a felperes közvetlen felettese még aznap, 2018. szeptember 3-án e-mailben érdeklődött, hogy a 2018. szeptember 7-re tervezett búcsúünnepséget töröljék-e a felperes betegsége miatt. A felperes válaszelevelében a rendezvény megtartását kérte. Ennek megfelelően 2018. szeptember 7-én a felperes részt vett a munkatársaival egy szabadidős program részeként **hajózáson**. 2018. szeptember 10-én a felperes e-mailben tájékoztatta a munkatársait, köztük

felettesét **új felperesi felettes**ot is, hogy továbbra is betegállományban marad, mert nyugalmat írt elő számára a háziorvos és várhatóan 2018. szeptember 18-án tér vissza dolgozni.

- [3] 2018. szeptember 11-én az alperes HR csoportja e-mailben értesítette valamennyi munkavállalóját - köztük a felperest is - arról, hogy az adott hónapra vonatkozó táppénzes papírok leadásának határideje 2018. szeptember 21. napja. 2018. szeptember 18-án - az előre jelzett időpontban - a felperes nem jelent meg munkát végezni, továbbra is betegállományban volt, melyről telefonon tájékoztatta 13 óra 17 perckor **felperesi felettes**ot, illetve két sms üzenetet küldött aznap **új felperesi felettes** részére. A felperes az e-mailben azt közölte, hogy továbbra is betegállományban marad és várhatóan 2018. szeptember 24-én fog munkába állni. A felperes 2018. szeptember 24-én sem kezdte meg a munkavégzést, aznap reggel e-mailben tájékoztatta az alperest arról, hogy továbbra sem tud munkát végezni, mert lázas, influenzás. A visszatérése várható időpontjáról nem közölt tájékoztatást.
- [4] Az alperes 2018. szeptember 24. napján azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint a felperes 2018. augusztus 29-én beteget jelentett, azonban erről orvosi igazolást a jogviszonya megszüntetéséig nem adott át. 2018. szeptember 14-én (helyesen: 2018. szeptember 7-én) a felperes a betegsége ellenére szabadidős tevékenységet szervezett a munkatársaival, ahol tanúk által igazolhatóan jól láthatóan egészségesen részt vett. Az általa előre jelzett időpontokban (2018. szeptember 18. és szeptember 24.) nem jelent meg a munkahelyén, a munkába történő visszatérése várható időpontjáról nem tájékoztatta a felettesét, mindezzel megsértette a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás elvét és az együttműködési kötelezettségét is, melyekre tekintettel a munkáltató bizalma megrendült. Az alperes a tudomásszerzés időpontját 2018. szeptember 18. napjában jelölte meg. Az azonnal hatályú felmondás a felperessel postai úton, 2018. szeptember 26. napján lett közölve. Aznap a felperes egyeztetés céljából megjelent az alperesnél, a táppénzes papírok leadására azonban csak másnap, szeptember 27-én került sor. A felperes által benyújtott orvosi dokumentáció szerint 2018. augusztus 29-től vette a háziorvos keresőképtelen állományba és 2018. szeptember 24. napjával nyilvánította keresőképesnek.
- [5] Az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdés és (4) bekezdése, 64. § (1), (2) bekezdése, 78. § (1), (2) bekezdése alapján vizsgálta az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét. Kifejtette, hogy az azonnali hatályú felmondást olyan kötelezettségzegés alapozhatja meg, amely lényeges és megállapítható annak jelentős mértékű szándékos vagy súlyosan gondatlan megszegése.
- [6] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az orvosi dokumentáció leadásának elmaradását és a csapatépítő rendezvényen történő részvétel tényét a felperes elismerte. Nem vitatta, hogy a keresőképtelenséget igazoló orvosi papírokat első alkalommal csak 2018. szeptember 27-én bocsátotta az alperes rendelkezésére. Az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban azt értékelte, hogy az alperes HR osztálya a felperes által sem vitatottan, e-mailben tájékoztatta a munkavállalókat - köztük a felperest is - arról, hogy a szeptember havi betegállományra vonatkozó papírokat, mely határidőig kell leadni. Az e-mail-ből megnyitható link tartalmazta a határidőket.
- [7] Az elsőfokú bíróság az orvosi igazolások leadásával kapcsolatban nem találta elfogadhatónak a felperes azon hivatkozását, hogy az orvosi iratokat csak az első munkanapján kellett volna leadnia, mivel a felperes 2018. szeptember 26-án a HR osztályon járt egyeztetés céljából, azonban még ekkor sem vitte magával az orvosi igazolásokat. Az elsőfokú bíróság kifejtette, a munkavállaló

alapvető és lényeges kötelezettsége, hogy a távollétét folyamatosan igazolja. Egy rövidebb távollét esetén lehetséges, hogy a munkavállaló az orvosi igazolást a munkába visszatéréskor adja le. Hosszabb távollét esetén azonban ez nem elfogadható. Az elsőfokú bíróság ezzel összefüggésben jelentőséget tulajdonított annak is, hogy a háziorvos hetente állítja ki a keresőképtelenségre vonatkozó igazolást, ami a távollét igazolásán túl a munkáltató részére a bérszámfejtéshez is szükséges. Ebből következően a munkáltató szóbeli és e-mail útján történő tájékoztatása orvosi igazolások hiányában nem elégséges és nem fogadható el. A felperes általa sem vitatottan, nem volt ágyhoz között beteg, vagyis módjában állt volna az okiratok munkáltatóhoz történő eljuttatása, legkésőbb az alperes által az e-mailben megjelölt időpontig. A munkavállalótól ugyanis elvárható, amennyiben az egyik leglényegesebb munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségében, a munkavégzésben akadályozott, annak okait hitelt érdemlően igazolja a munkáltató számára. Az e-mailben történő tájékoztatás ezért nem volt elégséges.

- [8] Az azonnali hatályú felmondás második indokát illetően az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a felperes egy olyan programon (**hajózás**) vett részt, amely köztudomásúan fizikai igénybevétellel jár, tehát az orvosi előírásokkal szembehelyezkedve, kockáztatta a mihamarabbi felépülését. E magatartása sértette a kölcsönös együttműködés elvét, a felperes a magatartásával hozzájárult ahhoz, hogy a betegsége elhúzódjon, ezáltal pedig a munkáltató jogos érdekét sértette.
- [9] Az elsőfokú bíróság alapos indoknak találta azt a hivatkozást is, hogy a felperes az általa jelzett időpontokban nem jelent meg munkavégzés céljából és nem tájékoztatta a felettesét a visszatéréséről. Ennek körében az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy 2018. szeptember 18-án a felperes a munkakezdés időpontját követően 4 óra 17 perccel később - azaz jelentős késedelemmel - tájékoztatta az alperest arról, hogy aznap nem tudja felvenni a munkát a betegsége miatt. Ezzel a felperes súlyosan megszegte az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét. Ezt követően pedig 2018. szeptember 24-én az általa előre jelzett időpontban szintén nem kezdte meg a munkavégzést. A munkaidő kezdetét követően 17 perccel később küldött üzenetet, ami azonban szintén nem felelt meg az elvárható magatartásnak, hiszen ebben nem jelölte meg a visszatérése várható időpontját. Mindezt lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésnek minősítette az elsőfokú bíróság.
- [10] Rámutatott, hogy az együttműködési kötelezettség a munkaviszonyban alapvető magatartási követelmény, amely kihat a felek jogai gyakorlására, kötelezettségei teljesítésére. Az alperes nem volt köteles előzetesen figyelmeztetni a felperest arra, milyen következményekkel kell számolnia abban az esetben, ha a távolmaradását nem igazolja. Ugyanakkor az alperes által valamennyi munkavállalónak kiküldött üzenet egyértelmű határidőt tartalmazott, függetlenül attól, hogy a jogkövetkezményekre nem utalt. A munkavállalónak ismernie kell a munkaviszonyból származó kötelezettségeit, a munkáltatói figyelmeztetés hiánya nem zárja ki a jogviszony megszüntetés lehetőségét. Az alperest tehát nem terhelte előzetes figyelmeztetési kötelezettség és a felperes magatartására tekintettel a fokozatosságnak sem volt jelentősége. Az elsőfokú bíróság az Mt. 10. § (1) bekezdésére utalva kifejtette, hogy a keresőképtelenség igazolása olyan alapvető nyilatkozat, amelynek elmaradása alappal kérhető számon a munkavállalótól. Ennek részeként nemcsak a távolmaradás okát, hanem a munkába való visszatérés várható időtartamát is köteles közölni a munkavállaló.
- [11] A felperes a keresőképtelenségét alátámasztó orvosi igazolásokat nem adta le, továbbá az orvosi előírással szembehelyezkedve pihenés helyett aktív magatartást tanúsított, majd szeptember 18-án és 24-én az előre jelzett időpontban nem jelent meg a munkahelyén, szeptember 18-án több órá

késéssel adott tájékoztatást a munkáltatónak. Mindezzel súlyos gondatlansággal, a munkaviszonyából eredő lényeges kötelezettségét jelentős mértékben megszegte, amely megalapozta a jogviszony azonnali hatállyal történt megszüntetését.

- [12] Az elsőfokú bíróság a pernyertes alperest megillető perköltségről a megismételt eljárásra is figyelemmel, a Pp. 83. § (1) bekezdése, továbbá a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdés a) és b) pontjaira hivatkozva - az igényelt költséget mérsékelve - rendelkezett.

A felperes fellebbezése

- [13] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a keresetnek helytadó érdemi döntés meghozatalát kérte.
- [14] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság az általa feltárt tényállásból téves jogi következtetéseket vont le, különösen a betegállománnyal kapcsolatos igazolások leadását és a munkába való visszatérés időpontjával kapcsolatos tájékoztatást illetően.
- [15] Az elsőfokú bíróság tévesen hivatkozott arra, hogy megsértette a tájékoztatási kötelezettségét azzal, hogy nem töltötte ki a Workday rendszerben a munkaidő-nyilvántartást és a keresőképtelenségre vonatkozó adatokat. Az elsőfokú bíróság túlzott jelentőséget tulajdonított az alperes HR Osztálya által küldött e-mailnek, mivel ezt minden munkavállaló, minden hónapban automatikusan megkapta. Ennek a lényege a munkaidő-nyilvántartás volt. Az üzenet elküldésével az alperes nem tett eleget a tájékoztatási kötelezettségének, mivel az egy automatikus, havi rendszerességgel megküldött levél volt.
- [16] Ezzel szemben annak volt jelentősége, hogy a szervezeti egységénél a kialakult szokásoknak megfelelően tájékoztatta a felettesét 2018. augusztus 29-én két alkalommal e-mailben, ezt követően szeptember 3-án, szeptember 10-én, majd szeptember 18-án is küldött tájékoztatást. Ez utóbbi időpontban telefonon is egyeztetett **felperesi felettesdal**, és két sms-t küldött **új felperesi felettesnek**. 2018. szeptember 24-re pedig ismét beteg, influenzás lett, ezért nem tudta felvenni a munkát, de erről is tájékoztatta az alperest.
- [17] A felperes fellebbezésében kifejtette, amennyiben az alperes a bizalom megrendülésére hivatkozott, akkor is köteles volt feltárni a tényállást. Figyelembe kellett volna venni, hogy a perben orvosi igazolásokkal bizonyította, valóban keresőképtelen volt a kérdéses időszakban. Az alperes által használt kommunikációs eszközökön végig elérhető volt, ugyanakkor az alperes nem tett olyan célzott nyilatkozatot, amely az azonnal hatályú felmondásra utalt. Egy alkalommal sem hívta fel az orvosi igazolások becsatolására, vagy az ezzel kapcsolatos mulasztásra. A felperes nem rendelkezett információval arról, hogy a Workday rendszer kitöltésének az elmaradása a keresőképtelenség ellenére is a legsúlyosabb jogkövetkezményt vonhatja maga után. A HR osztály által megküldött e-mail is a bérkifizetés elmaradására és nem a munkaviszony megszüntetésére vonatkozott. Ugyanakkor az igazolások hiánya a jogviszony megszüntetésekor mégsem volt akadály a bérszámfejtésnek.
- [18] A felperes vitatta az elsőfokú ítélet indokolását a 2018. szeptember 26-át követő eseményekkel összefüggésben is. Előadta, hogy az alperes 2018. szeptember 24-én már megszüntette a jogviszonyát azonnali hatállyal, ezért nem volt jelentősége, hogy azt követően mikor adta le az

igazolásokat. Amennyiben az alperes felhívta volna az igazolások személyes leadására, ennek nem lett volna akadálya. Rámutatott arra is, hogy az orvosi igazolások leadásának nincsen „objektív, meghatározott időintervalluma”.

- [19] A szabadidős tevékenységgel kapcsolatban az alperes lényegében azt róta a terhére, hogy látszólag jó egészségben vett részt a programon, tehát nem volt beteg. Ezzel szemben az elsőfokú bíróság eltérő jogi indokolást fejtett ki az ítéletében azzal kapcsolatban, hogy a betegsége elhúzódását eredményező magatartást tanúsított. Az indokolás szerint azonban az alperes nem az elsőfokú bíróság által kifejtettek miatt szüntette meg a munkaviszonyt, hanem azért, mert egészségesnek tekintette. Ezzel szemben azonban orvosi igazolásokkal bizonyította a keresőképtelenség tényét. Azt pedig semmi nem bizonyította, hogy a rendezvényen történő megjelenésével a betegsége elhúzódását idézte elő és ezáltal az alperes jogos érdekét sértette. Az általa is jelzett problémák (alvászavar, magasvérnyomás, fáradékonyság) egy pszichés kimerültség következményei voltak. Ezzel kapcsolatban az orvosa nem ágyynyugalmat, csupán pihenést és nyugalmat írt elő. Ezért a tünetek enyhítéséhez járult hozzá a szabadidős programon történő részvétellel. A programon csupán kétórás időtartamban vett részt, tehát emiatt sem idézhette elő az egészségi állapota rosszabbodását. Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a rendezvény megszervezésével kapcsolatos tényeket is.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

- [20] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és helyes jogi következtetések levonásával, érdemben jogszerű döntést hozott. Érvelése szerint az azonnali hatályú felmondás mindhárom indoka bizonyítottan valós, megalapozott volt. Magatartásával a felperes megsértette a jóhiszemű, tisztességes joggyakorlás és az együttműködés kötelezettségét, illetve a bizalom megrendítésére alkalmas módon járt el.
- [21] Okirattal bizonyított, hogy a felperes nem adta le, illetve meg sem kísérelte leadni a keresőképtelenségét igazoló orvosi dokumentumokat a megadott határidőig. Mindezt annak ellenére tette, hogy az egészségi állapota nem akadályozta abban, hiszen a keresőképtelenség időszaka alatt aktív közösségi életet élt. Ennek részeként fizikai igénybevétellel járó programon vett részt, majd előzetes tájékoztatásaival szemben az általa megadott időpontokban nem jelent meg munkavégzés céljából és a visszatéréséről sem tájékoztatta az alperest. Mindezek alapján az Mt. 6. § (2) bekezdésébe ütköző magatartás megállapítható volt.
- [22] Az alperes nem állította, hogy kizárólag a Workday rendszeren keresztül lehetett kommunikálni. Jelentősége ezzel kapcsolatban annak volt, hogy a HR osztály által megküldött havi e-mail minden munkavállalónak szólt, azt a felperes is megkapta és abból tájékozódhatott a táppénzes papírok leadási határidejéről. A felperes más alkalommal ennek megfelelően járt el, tehát alappal nem hivatkozhatott arra, hogy nem volt tisztában a munkáltató elvárásaival.
- [23] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes az együttműködési, tájékoztatási kötelezettségét is megszegte, amikor több órával a munkaidő kezdete után vette fel a kapcsolatot a munkáltatóval 2018. szeptember 18-án. Az alperes a perbeli időszak alatt jóhiszeműen és türelemmel várta, hogy a felperes az orvosi igazolásokat leadja, illetve visszatérjen a munkába. Ennek ellenére a felperes igazolásokat nem adott le, azt meg sem kísérelte, holott tisztában volt az ezzel összefüggő kötelezettségeivel, a határidőt is ismerte. Az alperes minden szükséges intézkedést megtett és a releváns tényeket is feltárta a jogviszony megszüntetését megelőzően.

- [24] Nem volt jelentősége, hogy a felperes az orvosi igazolásokkal bizonyította a keresőképtelenséget, mivel nem ez volt az azonnali hatályú felmondás indoka. A felperes a fellebbezésében tévesen hivatkozott arra, hogy nem kapott felhívást a munkáltatótól, mivel a HR osztály üzenete egyértelmű időpontot tartalmazott. A határidő meghatározásán és felperessel történő közlésén túl egyéb kötelezettsége az alperesnek a konkrét ügyben nem volt.
- [25] A felperes tévesen hivatkozott arra, hogy a Workday rendszer kitöltésének elmaradása miatt került sor a jogviszony megszüntetésére, hiszen az indokokat az azonnali hatályú felmondás kellő részletességgel tartalmazta. Az indokolásban megjelölt három kötelezettségszegés, a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás, az együttműködés hiánya és a bizalomvesztést megalapozó magatartás vezetett a jogviszony megszüntetéséhez. Az Mt.-ben meghatározott konkrét határidő hiányában is elvárható volt az orvosi igazolások mielőbbi leadása a munkaviszony bizalmi jellegére tekintettel.
- [26] Az elsőfokú bíróság megalapozottan állapította meg a szabadidős rendezvénnyel kapcsolatban, hogy a felperes részvétele a betegsége elhúzóódásához vezetett és ezzel az együttműködési kötelezettségét sértette, továbbá az egyéb jogi következtetések is helytállóak voltak. Az azonnali hatályú felmondás azon indoka, hogy a felperes „láthatóan jó egészségben” vett részt a **hajós** programon, egy „alacsony jelentőséggel bíró megállapítás” volt a jognyilatkozat egészét és lényegét tekintve. A lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható volt, hogy a felperes szándékosan szembement az orvosi előírással és ezzel a felépülését, a munkába való mihamarabbi visszatérését kockáztatta, ami a munkáltató szempontjából súlyos kötelezettségszegésnek minősült. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a rendezvény megszervezésével kapcsolatos körülményeket is.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

- [27] A felperes fellebbezése nem alapos.
- [28] Az elsőfokú bíróság a per eldöntéséhez szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást kisebb hiányosságokkal helyesen állapította meg, az azokból levont jogi következtetésekkel a másodfokú bíróság csupán részben értett egyet, mindez azonban az ügy érdemi elbírálására nem hatott ki.
- [29] A másodfokú bíróság a rendelkezésre álló okirati bizonyítékok alapján szükségesnek találta kiegészíteni az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást azzal, hogy a felperes közvetlen felettese a munkaszerződése alapján **felperesi felettes** volt. Az alperes - felperes által nem vitatott - előadása szerint a felperes által megpályázott új munkakör kapcsán a munkaszerződés módosítására a felperes betegállománya miatt nem került sor, az új munkakörben a közvetlen felettese **új felperesi felettes** lett volna.
- [30] A felperes 2018. szeptember 3-át megelőzően, 2018. augusztus 29-én - tehát a távolléte első napján - e-mailben tájékoztatta **felperesi felettes**ot, illetve **új felperesi felettes**ot is a megbetegedéséről, panaszairól és az orvos felkereséséről. Aznap később újabb e-mailben adott tájékoztatást a felperes az orvos javaslatáról, a keresőképtelen állományba kerülés tényéről. A felperes 2018. szeptember 24-én a munkavégzés kezdetét követő negyedórával, 9 óra 15 perckor küldött e-mailben tájékoztatta - többek között - **felperesi felettes**ot és **új felperesi felettes**ot arról, hogy továbbra sem tud visszatérni dolgozni, lázas, influenzás beteg. Az üzenetben a visszatérése várható időpontját nem jelölte meg. A másodfokú bíróság az ekként pontosított tényállást tekintette irányadónak.

- [31] Az elsőfokú bíróság helytállóan fejtette ki az ítélete indokolásában, hogy az azonnali hatályú felmondás esetén az Mt. 78.§ (1) bekezdés a) pontja alapján a kötelezettségszegés tekintetében a törvényi tényállás konjunktív feltételeinek fennállását kellett vizsgálni (Mfv.X.10.042/2020/7.). Az elsőfokú bíróság arra is helytállóan hivatkozott, hogy több indok esetén akár egy indok is megalapozhatja az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét (EBH2018.M.18).
- [32] A másodfokú bíróság elsősorban a betegállományra vonatkozó orvosi igazolások leadásnak elmaradását értékelte azonnali hatályú felmondást megalapozó, súlyos munkavállalói kötelezettségszegésként. Az elsőfokú bíróság e körben helytállóan fejtette ki, hogy a 2018.szeptember 24-én kibocsátott azonnal hatályú felmondás első indoka arra vonatkozott, hogy a felperes 2018. augusztus 29. napja óta - azaz közel egy hónapja - nem adott le orvosi igazolást. Az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban helytállóan vette figyelembe a releváns körülményeket. Azzal, hogy a felperes több e-mailt írt a munkatársainak, köztük a felettesének, illetve leendő felettesének, még nem tett eleget teljeskörűen a tájékoztatási és az együttműködési kötelezettségének. A felperes nem vitatta, hogy megkapta a HR osztálytól származó e-mailt, vagyis tudomása volt az abban egyértelműen meghatározott határidőről. A felperes nem állította, hogy akadályoztatva volt az igazolások leadásában, sőt maga hangsúlyozta a perben, hogy nem volt ágyhoz kötött, tehát a mozgásában nem volt akadályoztatva. Mindezt alátámasztották egyébként a felperes szabadidős tevékenységére vonatkozó peradatok is, melyeket a felperes szintén nem vitatott.
- [33] Az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá, a munkavállaló egyik alapvető kötelezettsége a rendelkezésre állás az Mt.52.§ (1) bekezdése alapján, illetve ennek akadályozottsága esetén a távollét okainak mihamarabbi igazolása. Hosszabb távollét esetén - a munkaviszonyban is elengedhetetlen bizalmi viszony ellenére - nem elégséges a munkavégzés megkezdésekor leadni az igazolásokat. A bérszámfejtés végrehajtása, a munkaviszonyban álló feleket kölcsönösen terhelő, az Mt. 6.§-ában meghatározott együttműködési és tájékoztatási kötelezettség okán az igazolások azonnali, illetve minél hamarabb történő leadása elvárható.
- [34] A felperes magatartását illetően az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte, hogy az azonnali hatályú felmondás kibocsátásáig eltelt jelentős, közel egy hónapos időtartam alatt a felperes nem igazolta a keresőképtelensége tényét. Kétségtelenül a felperes több e-mailt is írt, telefonon is egy alkalommal egyeztetett **felperesi felettesdal**, ugyanakkor az állapota ellenére nem vitte be az orvosi igazolásokat, illetve ezzel kapcsolatban semmilyen intézkedést nem tett, akár azok postai úton történő beküldése iránt. Hétről hétre jelentette be a további távolmaradását, illetve az általa is ismert szeptember 21-i határidőt követően sem tartotta szükségesnek tisztázni az igazolások leadásának kérdését.
- [35] Az elsőfokú bíróság e körben helyesen hivatkozott arra, hogy a HR osztály levelén kívül az alperest további felhívással, tájékoztatással, figyelmeztetéssel összefüggő jogszabályi kötelezettség nem terhelte, az alperes arra sem volt köteles, hogy előzetesen felhívja a felperes figyelmét az alapvető kötelezettségére, vagy a jogkövetkezményekre. A felperest külön felhívás nélkül is terhelte a távolléte időszerű igazolására vonatkozó kötelezettség.
- [36] A másodfokú bíróság az igazolás elmaradását alapvető, lényeges kötelezettségszegés jelentős mértékű és súlyos gondatlan megsértéseként értékelte az ügy valamennyi körülményeire figyelemmel, amely önmagában megalapozta az azonnali hatályú felmondást.

- [37] A másodfokú bíróság nem osztotta az elsőfokú bíróság jogi álláspontját a szabadidős összejövetellel kapcsolatos ítéleti megállapítások kapcsán. Az alperes azt rőta a felperes terhére, hogy láthatóan jó egészségben vett részt egy olyan rendezvényen, ami fizikai igénybevétellel is járt. Az elsőfokú bíróság azonban - az azonnali hatályú felmondás indokolásában foglaltaktól teljes mértékben eltérő - olyan következtetéseket vont le, amelyeket egyetlen peradat sem támasztott alá. Abból, hogy a felperes háziorvosa nyugalmat, pihenést írt elő, még nem következett, hogy egy kétórás programon való részvétel a felperes egészségi állapotára hátrányos, káros módon hatott és ezzel veszélyeztette az alperes érdekeit. Az egészségi állapot értékelése szakkérdésnek minősült, amely tárgyában szakvélemény hiányában a bíróság nem tehetett megállapítást. Mindezekre tekintettel az ezzel összefüggésben tett elsőfokú ítéleti megállapításokat a másodfokú bíróság azzal mellőzte, hogy mindez nem befolyásolta az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét a fentebb kifejtettekre tekintettel.
- [38] A másodfokú bíróság mellőzte továbbá az elsőfokú bíróság által megállapított tényeket a 2018. szeptember 26-át követő események vonatkozásában is. Az alperes által kibocsátott azonnali hatályú felmondás 2018. szeptember 24. napjával szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Emiatt szükségtelen volt annak megállapítása, hogy a felperes az azt követő időszak vonatkozásában nem adott le orvosi igazolást.
- [39] A felperes 2018. szeptember 18-án és 24-én az általa előre jelzett időpontokban nem jelent meg munkát végezni és az utóbbi alkalommal a visszatérés várható időpontjáról sem adott tájékoztatást. 2018. szeptember 18-án a munkaidő kezdetét követő több órás késéssel jelezte **felperesi felettes** számára, hogy továbbra is betegsége miatt akadályoztatva van a munkavégzésben. Önmagában ezt a körülményt nem találta olyan súlyúnak a másodfokú bíróság, amely megalapozta az azonnali hatályú felmondás kibocsátását, azonban az igazolások leadásának elmaradását is figyelembe véve a jogviszony megszüntetése indokoltságát befolyásolta. A felperestől valóban nem volt elvárható, hogy egyértelműen közölje a visszatérése időpontját, az azonban igen, hogy a lehető legkorábbi időpontban felvegye a kapcsolatot a felettesével és jelezze, hogy az előzetes tájékoztatással ellentétben mégsem jelenik meg munkavégzés céljából. Ezért helyesen értékelte az elsőfokú bíróság az együttműködési és tájékoztatás kötelezettség súlyos megszegéseként, hogy 2018. szeptember 18-án több órás késéssel vette fel a kapcsolatot a felettesével.
- [40] Mindezekre tekintettel az azonnali hatályú felmondás jogszerűnek minősült, ezért a másodfokú bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét - az indokolás fenti megváltoztatásával - helybenhagyta.

Záró rendelkezések

- [41] A másodfokú bíróság a pernyertes alperest megillető perköltségről a Pp. 80-83. §-ai alapján rendelkezett. A másodfokú bíróság az IM rendelet 2. § (2), (3) bekezdése alapján az alperes által a fellebbezési eljárásban előterjesztett költségjegyzékhez képest eltérően határozta meg az alperest megillető perköltség összegét. Ennek során figyelembe vette a perbeli cselekményeket, a fellebbezéssel érintett pertárgy értékét, illetve azt, hogy a fellebbezés alapján tárgyalás tartására sem került sor.
- [42] A másodfokú bíróság arra figyelemmel rendelkezett a fellebbezési illetékről, hogy az elsőfokú bíróság sem az ítélete rendelkező részében, sem az illetékre vonatkozó indokolás részeként arra nem tért ki. Az ügyben a korábbi másodfokú határozat (Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.026/2020/6. számú végzése) tartalmazta a fellebbezési eljárás illetékének összegét (308.960 forint). Ennek ismételt megállapítása már nem volt szükséges, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 53. §-a értelmében. A fellebbezési illeték a pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezménye okán az állam terhén marad, figyelemmel a költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontjára, illetőleg a felperest megillető, a Pp. 525. §-án alapuló munkavállalói költségkedvezmény szabályaira.

[43] A másodfokú bíróság a fellebbezést erre irányuló kérelem hiányában, a Pp. 376. § (2) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2021. február 02.

. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró