



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.051/2022/6. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

A felperes képviselője:

Ügyvédi Iroda (ügyintéző: ügyvéd1 cím2)

Az alperes:

alperes1 (cím3)

Az alperes képviselője:

Név kamarai jogtanácsos

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

az alperes 32. sorszám alatt

A per tárgya:

kártérítés és végkielégítés

Az elsőfokú bíróság:

Pécsi Törvényszék mint munkaügyi bíróság

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

2.M.70.193/2020/31/I. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 98.075 (kilencvennyolcezer-hetvenöt) forint másodfokú eljárásban felmerült 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 2017. január 4-től állt munkaviszonyban az alperesnél kéményseprő szakmunkásként, havi bruttó alapbére és távolléti díja 248.400 forint volt. Vezényléses szolgálati időrendszerben foglalkoztatták,

munkaideje hétfőtől csütörtökig 7 óra 30 perctől 16 óráig, pénteken 7 óra 30 perctől 13 óra 30 percig tartott, amelytől az állampolgári igények szerinti eltérést előzetesen jelenteni és engedélyeztetni kellett. A munkaköri leírásának a munkavállaló kötelezettségeit felsoroló rész a) pontja rögzítette, hogy a munkavégzés helyén a rá vonatkozó munkaidőrendnek megfelelően pontosan kellett megjelennie és munkát végeznie. A kollektív szerződés vétkes kötelezettségszegés esetére hátrányos jogkövetkezményként a felmondást is lehetővé tette.

- [2] A felperes az általa vezetett jelenléti ív szerint 2019. július 10-én (szerdán) 7 órától 14 óráig dolgozott. Aznap a számára kijelölt pécsudvardi munkaterületen a munkáltató által biztosított táblagép 9 óra 19 perckor adott GPS jelet utoljára. A közvetlen felettese, Név1 kéményseprőmester telefonon kereste, akit arról tájékoztatott, hogy helységi 1ba ment munkát végezni. Amikor azonban helységi 1ban próbálta őt ellenőrizni a felettese, azt közölte, hogy már otthonába távozott, mert lejárt a munkaideje. Július 11-én betegállományban, míg július 12-től július 26-ig szabadságon volt. Július 29-én, hétfőn 7 óra 30 perckor munkára jelentkezett az alperes pécsi telephelyén, ahol a közvetlen felettese a kéményseprői tanúsítványokat kívánta egybevetni a táblagép adataival ellenőrzésként. A felperes az eszközöket átadta részére, majd ismeretlen helyre távozott, SMS-ben azt közölte a felettesével aznap 9 óra 34 perckor, hogy levélben és e-mailben tájékoztatni fogja a továbbiakról, majd 15 óra 17 perckor azt az üzenetet küldte, hogy 9 órától orvosi ellátásra jelentkezett, a továbbiakról tájékoztatást küld. A felperes 2019. július 29-től keresőképtelen állományban volt.
- [3] Az alperes 2019. augusztus 26. napján 35002-2/12-1/2019. szám alatt fegyelmi eljárást rendelt el a felperessel szemben arra tekintettel, hogy engedély nélkül távozott a munkavégzés helyéről, és nem működött együtt a felettesével. A vizsgálat lefolytatása után meghozott, 2019. november 4-én kelt 35002-2/12-29/2019. fegy.számú határozat felmondás hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott a felperessel szemben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés a), b) és c) pontjába, a munkaköri leírás kötelezéseket felsoroló rész a) pontjába, valamint a kollektív szerződés 27. pontjába ütköző kötelezettségszegései miatt (engedély nélküli távozás és együttműködés hiánya), amelyre tekintettel a kollektív szerződés 63. pont c) alpontja alapján hozta meg a felmondásra vonatkozó döntést. A határozat indokolása részletesen leírta a 2019. július 10-től 2019. július 29-ig történt eseményeket, és megismételte a fegyelmi eljárás elrendelésének alapját képező normákat, amelyek alapján a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét jelentős mértékben megszegte, és olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Súlyosító körülményként értékelte, hogy a cselekményt szándékosan követte el, és a megelőző évben szóbeli figyelmeztetésben részesült más magatartás miatt.
- [4] A felperes a fegyelmi határozat jogorvoslati tájékoztatásában írtak szerint 2019. november 29. napján keresetet terjesztett elő a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt, amelyben a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt elmaradt jövedelemként kártérítés címén jogfenntartással 242.935 forint, míg végkielégítésként 248.400 forint és a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint az Mt. 56. § (2) bekezdésébe ütköző hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott vele szemben a munkáltató, így jogellenesen járt el, amikor megszüntette a munkaviszonyát, továbbá a határozatban megjelölt indokok nem valósak, nem okszerűek.
- [5] A felperes 2020. január 21-ig keresőképtelen állományban volt, majd 2020. január 22-én munkára jelentkezett, azonban az alperes nem állította őt munkába. Ehelyett a 2020. január 21-én kelt okirattal 2020. január 22-től kezdődő hatállyal 35 nap felmondási idővel 2020. február 25-ére felmondással megszüntette a munkaviszonyát. Az intézkedés indokolása a 35002-2/12-29/2019. fegy.számú határozatra utalt.

- [6] A felperes elmaradt jövedelme 2020. február 26-tól 2021. október 31-ig az álláskeresői segély és a 18,5 % társadalmi biztosítási járulék levonása után mindösszesen 2.840.575 forint volt.
- [7] A felperes módosított keresetében a 2020. február 26-tól 2021. október 31-ig terjedő időre 2.840.575 forint elmaradt jövedelem mint kártérítés, valamint 248.400 forint végkielégítés és a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [8] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult, azt mind jogalapjában, mind összegében vitatta.
- [9] A keresetlevél áttétele folytán eljáró elsőfokú bíróság a keresettel egyezően kötelezte az alperest a felperes javára kártérítés, végkielégítés, valamint perköltség megfizetésére. Ítéletének indokolásában kifejtette, hogy a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség megszegése esetén a munkáltató választhat a között, hogy a kollektív szerződésben szabályozottak szerint fegyelmi eljárást indít és hátrányos jogkövetkezményt alkalmaz a munkavállalóval szemben, vagy az Mt. 64. § (1) bekezdés b) és c) pontja alapján megszünteti a munkaviszonyt felmondással, illetőleg azonnali hatályú felmondással. A fegyelmi eljárás keretében alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény a munkaviszony további fennállását feltételezi, és csak határozott időre szólhat. Így a munkaviszony megszüntetése hátrányos jogkövetkezményként nem kerülhet szóba, hiszen éppen az a célja, hogy a munkaszerződésnek megfelelő magatartásra bírja a munkavállalót a jövőre nézve. Ebből következően az alperes 2019. november 4-én kelt fegyelmi határozata és a kollektív szerződés 63. pont c) alpontja is jogellenes, mert az Mt. 56. § (2) bekezdésébe ütközik.
- [10] Emellett az Mt. 56. § (4) bekezdése értelmében nem lehet ugyanazon okból hátrányos jogkövetkezményt megállapítani, mint amelyre az Mt. 64. § (1) bekezdés b) és c) pontja szerinti felmondást vagy az azonnali hatályú felmondást alkalmazza a munkáltató, mert a kettős szankció érvényesítése szintén jogellenes. Ezt az előírást sem tartotta be az alperes, amikor a felmondását a fegyelmi határozat indokaival indokolta.
- [11] A felperes az Mt. 287. § (1) bekezdés c) pontja szerinti keresettel élt a hátrányos jogkövetkezménnyel szemben, amely ugyanezen jogszabályhely (5) bekezdéséből következően a végrehajtásra halasztó hatállyal bírt. A határozatot fel kellett volna függeszteni, amelyet a munkáltató elmulasztott, így emiatt is jogellenes volt az eljárása.
- [12] Az alperes az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt elmaradt jövedelem címén kártérítés megfizetésére köteles, amely maximum a felperes 12 havi távolléti díjának megfelelő összeg, amelynek a felperes követelése megfelelt. Emellett a jogellenesen eljáró alperes az Mt. 83. § (3) bekezdés a) pontja és a 77. § (3) bekezdés a) pontjában írt mértékű, azaz egyhavi távolléti díjjal megegyező végkielégítés megfizetésére is köteles a felperes javára.
- [13] Az elsőfokú határozattal szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, elsődlegesen annak megváltoztatása és a kereset elutasítása, másodlagosan a kártérítés összegének mérséklése, valamint a felperes perköltség fizetésére kötelezése iránt. Álláspontja szerint a felperes munkaviszonya nem a hátrányos jogkövetkezményt kiszabó fegyelmi határozattal, hanem a 2020. január 21. napján kelt felmondással szűnt meg az Mt. 52. § (1) bekezdés a), b) és e) pontjának, valamint a kollektív szerződés 27. pontjának megsértése miatt. Mivel a felperes kizárólag a fegyelmi határozatban foglalt felmondást mint hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását kifogásolta, az elsőfokú bíróság megsértette a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 342. § (1) bekezdésében írt azt az előírást, hogy a döntése nem terjeszkedhet túl a kereseti kérelmen. A felperes a munkaviszonyt felmondással megszüntető, 2020. január 21-i munkáltatói intézkedést keresettel nem támadta, így annak jogellenességét sem mondhatta volna ki az elsőfokú bíróság.

- [14] Észlelte, hogy a kollektív szerződés a 63. pont c) alpontjában helytelenül tartalmazta a felmondást hátrányos jogkövetkezményként, ezért a saját fegyelmi határozatának felmondásra vonatkozó részét semmisnek tekintette. Az abban foglaltak ellenére a felperes munkaviszonyát nem szüntette meg, a kilépő igazolásokat nem állította ki, és 2020. február 25-ig folyamatosan fizette a részére járó juttatásokat annak ellenére, hogy a felperes keresetéről csak 2020. április 23. napján értesült. Álláspontja szerint kizárólag a munkaviszonyt megszüntető 2021. január 21-i felmondást tartalmazó intézkedése indokolási kötelezettségének tett eleget, amikor a fegyelmi határozatban foglaltakra utalt. A felmondásban megjelölt okok valósak és okszerűek voltak, amely magatartások elkövetését a felperes sem vitatta. Egyébiránt a kollektív szerződés szerinti szankció kilátásba helyezése nem zárja ki azt, hogy felmondással szüntesse meg a kötelezettségszegő munkavállaló munkaviszonyát.
- [15] Nem akadályozta a felperest új munkaviszony létesítésében, ezért kárt nem okozott neki, erre tekintettel kérte mérsékelni a kártérítés összegét. Kérte továbbá figyelembe venni, hogy a felperes volt az, aki több ízben szándékosan normaszegő magatartást tanúsított.
- [16] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú határozat helybenhagyására és az alperes perköltségben való marasztalására irányult, lényegében helyes indokai alapján. Kiemelte, hogy a munkaviszonyt kétszer megszüntetni nem lehet, a munkáltató a munkaviszonyát a fegyelmi határozattal szüntette meg 2019. november 4-én hátrányos jogkövetkezményként. Az Mt. 15. § (4) bekezdéséből, a 24. § (1) bekezdéséből és a 22. § (2) bekezdés b) pontjából következően a munkáltató egyoldalú nyilatkozata a vele mint címzettel való közléssel hatályosult, aminek módosításához vagy visszavonásához nem járult hozzá. A jogorvoslatról való tájékoztatásnak megfelelően bírósághoz fordult, és a bíróság hiánypótlási felhívására pontosította a keresetét olyan módon, hogy a munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatt kártérítést és végkielégítést kért. A munkáltató 2020. január 21-i jognyilatkozatához már nem fűződhet joghatás, ezért keresetével ez utóbbi intézkedés jogszerűségét is vitatta. Előadása szerint az alperes nem hivatkozhat tévedésre, hiszen szakképzett apparátussal rendelkezik. A 2020. január 21-i munkáltatói intézkedés a kettős szankció tilalmába ütközött, a fegyelmi határozat végrehajtásának felfüggesztése helyett újabb intézkedést hozott a munkáltató ugyanazzal a céllal. A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 7. pontja szerint a bizonyítás a munkáltatót terhelte, a kárenyhítési kötelezettsége megszegésére az alperes az elsőfokú eljárásban nem hivatkozott, annak pedig nincs jelentősége, hogy nem akadályozta őt új munkaviszony létesítésében.
- [17] Az alperes észrevételében azt hangsúlyozta, hogy a felperesnek tudnia kellett, hogy nem szűnt meg a munkaviszonya a fegyelmi határozattal, hiszen 2020. január 21. napján munkára jelentkezett. Ezzel valójában hozzájárult a korábbi címzett intézkedés megváltoztatásához, illetve visszavonásához [Mt. 15.§ (4) bekezdés]. Az Mt. 167. § (2) bekezdése, valamint a 172. § (1) bekezdés b) pontja szerint a felperes a kárenyhítési kötelezettségét elmulasztotta, és mivel nem keresett aktívan munkát, az Mt. 167. § (3) bekezdése alapján kötelezettként részben mentesíthető a kártérítés alól.
- [18] A fellebbezés nem alapos.
- [19] Az alperes az észrevételében írtakkal a másodfokú eljárásban megváltoztatta az ellenkérelmét olyan módon, hogy további anyagi kifogásokra hivatkozott [Pp. 7. § 4. a) pontja], ami a Pp. 373. § (1) bekezdésébe ütköző meg nem engedett ellenkérelem-változtatásnak minősül, ezért azt a másodfokú bíróság az 5. sorszámú végzésével elutasította.
- [20] Az alperes a fellebbezésében – tartalma szerint – a Pp. 369. § (1) bekezdése, valamint a (3) bekezdés a) és c) pontja szerinti felülbírálati jogkörök gyakorlását kérte a másodfokú bíróságtól, akinek ezzel összefüggésben lényegében abban a kérdésben kellett állást foglalnia

- és mivel ez az elsőfokú bíróság ítéletének indoklásában nem egyértelmű, ezzel a kiegészítése szükséges -, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes a 2019. november 4-én kelt 35002-2/2012-29/2019. fegy.számú, hátrányos jogkövetkezmény kiszabásáról szóló határozatával vagy a 2020. január 21-én kelt, 2020. február 25-i hatályú felmondással szüntette-e meg.

- [21] A felperes már a perfelvétel lezárása előtt, a Pécsi Törvényszék 2.M.70.193/2010/10. számú jegyzőkönyvében rögzített, 2021. január 11. napján megtartott tárgyaláson azzal érvelt, hogy a munkáltató a munkaviszonyát a kollektív szerződés 63. pont c) alpontja alapján szüntette meg fegyelmi határozattal hátrányos jogkövetkezményként, az Mt. rendelkezéseibe ütközően jogellenesen, és éppen emiatt a 2020. január 21-i munkaviszonyt megszüntető okiratnak már nem lehetett joghatálya. A 2020. február 25-i dátumot azért jelölte meg a keresetlevélben a munkaviszony megszűnéséeként, mert a munkáltató ezzel a dátummal állította ki az igazolásokat, és a 2019. november 4-i fegyelmi határozatban a munkaviszony megszűnésének dátuma nem szerepelt, az felmondási időt sem tartalmazott. Ez utóbbi érvelését megerősítette, és összefoglalta a 25. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyvben, majd részletesebben is kifejtette a 29. sorszámú okiratban, amikor rámutatott arra, hogy a hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó 2019. november 4-i fegyelmi határozat az Mt. 15. § (4) bekezdése értelmében mint egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel hatályosult, és az csak a címzett, azaz az ő hozzájárulásával lett volna módosítható vagy visszavonható. Mivel aznap letöltötte az ügyfélkapuról az elektronikusan közölt határozatot, és annak módosításához, visszavonásához hozzájárulását nem adta, az, annak ellenére, hogy jogellenes, a munkaviszonyát megszüntette. A munkaviszonyt pedig kétszer megszüntetni nem lehet. Az első felmondás ellen az Mt. 287. § (1) bekezdés c) pontjában írtak szerint - a jogorvoslati tájékoztatásnak megfelelően - 30 napon belül bírósághoz fordult, a második felmondást viszont a kifejtettek szerint megtámadnia nem kellett.
- [22] Az alperes jogi álláspontja ezzel szemben az volt, hogy nem a 2019. november 4-i fegyelmi határozattal szűnt meg a felperes munkaviszonya, mert felismerte, hogy tévesen alkalmazta a felmondást hátrányos jogkövetkezményként, hanem csak a 2020. január 21-én kelt felmondással, és ez utóbbi határozat ellen a felperes keresetet nem terjesztett elő. Érvelése szerint a fegyelmi vizsgálat alapozta meg a 2020. január 21-i felmondást tartalmazó munkáltatói intézkedést, azért utalt a fegyelmi határozatra indokolásként. Az egész elsőfokú eljárás során hangsúlyozta, hogy a felperes maga is fennállónak tekintette a munkaviszonyát egészen 2021. január 22-ig, hiszen ekkor még munkára jelentkezett.
- [23] A másodfokú bíróság a felperes jogi álláspontját osztotta. A munkaviszonyt egyszer lehet megszüntetni felmondással, még akkor is, ha az jogellenes. Az írásbeli nyilatkozat a szabályszerű közlésével kiváltja az abban foglalt joghatást. A perbeli esetben a felperes munkaviszonyát az alperes a 2019. november 4. napján kelt és közölt hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása intézkedéssel szüntette meg, amely - ahogy azt az elsőfokú bíróság helyesen kifejtette - az Mt. 56. § (2) bekezdésébe ütközött, így ez a felmondás jogellenes volt.
- [24] A második felmondás már nem hatályosulhatott, ezért azzal szemben keresetet előterjeszteni nem kellett, és annak jogszerűségét, valós és okszerű voltát vizsgálni nem lehetett. Az elsőfokú bíróság döntése tehát – annak ellenére, hogy a 2020. január 21-i felmondás indokaira feleslegesen megállapítást tartalmazott az elsőfokú ítélet indokolása – nem terjeszkedett túl a kereseti kérelmen a Pp. 342. § (1) bekezdésébe ütköző módon.
- [25] A másodfokú bíróság határozott álláspontja szerint, mivel a munkáltató kifejezetten nem kérte a felperes hozzájárulását a korábbi intézkedésének visszavonásához, nem volt jelentősége annak a körülménynek, hogy a felperes a keresőképesse válása után munkára jelentkezett,

mert a jogban járatlan, laikus munkavállaló magatartásából jogi következtetést levonni nem lehet.

- [26] Az alperes lényegében sem az elsőfokú eljárás során, sem pedig a fellebbezésében sem vitatta, hogy hátrányos jogkövetkezményként a felmondás alkalmazása jogszabályba ütközött, ezért jogellenes volt. Nyilvánvalóan hibázott a munkáltató, amikor a kollektív szerződésben a felmondás mint hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását lehetővé tette, ennek a hibának a következményeit pedig viselnie kell. A munkáltató 2019. november 4-én kelt egyoldalú jognyilatkozata a közléssel a felperessel szemben hatályosult, ahhoz az alperes kötve volt, visszavonásához a felperes nem járult hozzá.
- [27] A per tárgyát képező, 2019. november 4-i jogellenes felmondás jogkövetkezményeit az Mt. 82. §-a szabályozza: az (1) és (2) bekezdés értelmében elmaradt jövedelemként kártérítés, míg a (3) bekezdés alapján végkielégítés megfizetésére köteles az alperes. Azok összegét az elsőfokú bíróság helyesen számította, a levezetésével a másodfokú bíróság egyetértett. A korábban írtak szerint az alperes az elsőfokú eljárás során a felperes kárenyhítési kötelezettségének megsértését nem állította, és így azt nem is bizonyította; erre a Pp. 373. § (3) bekezdésében írt feltételek fennálltának hiányában a másodfokú eljárásban már nem hivatkozhat, mert az ellenkérelem-változtatását a másodfokú bíróság elutasította. Annak pedig nincs jelentősége a kártérítés összegének megállapításánál, hogy a munkáltató akadályozta-e a felperest újabb munkaviszony létesítésében. Ezekre a körülményekre figyelemmel az ítéltábla az alperes másodlagos (összegében pontatlan) fellebbezési kérelmét is alaptalannak találta.
- [28] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.
- [29] Az alperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes másodfokú eljárásban felmerült perköltségét, amelyet a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése szerint 98.075 forintban állapított meg. A le nem rótt másodfokú eljárási illeték az alperes személyes illetékmentessége folytán az állam terhén marad az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján, figyelemmel a Pp. 101. § (1) bekezdésére, a 102. § (1) és (6) bekezdésére.
- [30] A másodfokú bíróság az ítéletét tárgyaláson kívül hozta meg a Pp. 376. § (1) bekezdése értelmében.

Pécs, 2022. november 15.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Vogycska Petra s.k. előadó bíró, Dr. Rendeki Ágnes s.k. bíró

