



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.007/2023/7. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

Az alperes:

alperes1 (cím2)

Az alperes képviselője:

Név ügyvéd (cím3)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

felperes 17. és 19. sorszám alatt

A per tárgya:

munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság:

Zalaegerszegi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

11.M.70.052/2022/15. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 44.600 (negyvennégyezer-hatszáz) 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 2021. november 15-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél szakács, majd 2022. február 1. napjától konyhafőnök helyettes munkakörben. A munkáltatói jogkör gyakorlója Név1, míg a felperes közvetlen munkahelyi felettese Név2 konyhafőnök volt.
- [2] Utolsó, tényleges munkavégzéssel töltött napján a felperes rosszul érezte magát, ennek ellenére a konyhafőnök felhívására sem távozott a munkavégzés helyéről. Ezt követően szabadnapjait töltötte, majd 2022. április 15-én, az utolsó szabadnapján sms-ben szabadságot kért a konyhafőnöktől, aki ezt nem engedélyezte. A felperes válasz üzenetében azt közölte felettesével, hogy „szarul vagyok, nem biztos, hogy tudok menni”. A felperes a szabadság iránti kérelem tárgyában a munkáltatói jogkör gyakorlóját is megkereste e-mailben, azonban

Név1 2022. április 16-i válaszlevelében a konyhafőnökkel egyező tartalmú tájékoztatást adott a felperesnek, emlékeztetve egyben arra, hogy aznapról orvosi igazolással kell igazolnia távollétét.

- [3] A felperes felkereste házi orvosát, majd 2022. április 16-tól betegállományba került. Ezt követően több e-mailt váltott a munkáltatói jogkör gyakorlójával, sőt 2022. április 19-én szóban is egyeztettek a munkavégzés körülményeit, a konyhán kialakult rossz légkört és a közvetlen munkahelyi felettes viselkedését kifogásoló sérelmeiről.
- [4] A felperes első alkalommal 2022. április 29-én küldött keresőképtelenségéről kiállított orvosi igazolást e-mailben a munkáltatónak. A 2022. május 7-én elküldött e-mail már arról tájékoztatta Név1 hogy 2022. május 16-tól ismét fel tudja venni a munkát, egyben kérte, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója küldje meg részére a munkaidő beosztását. Név1 válaszlevelében a kérésnek eleget tett, de egyben felszólította, hogy soron kívüli alkalmassági vizsgálatának orvosi igazolását munkába állását megelőzően mutassa be, mivel egészségi problémáit a munkahelyi körülményekre vezette vissza. Felhívta a felperes figyelmét, hogy csak abban az esetben léphet munkába, ha előtte bemutatja az egészségügyi alkalmassági igazolást.
- [5] A felperes 2022. május 13-án megjelent a munkáltató foglalkozás-egészségügyi orvosánál, Név3-nél, mellkasba, nyakba, karba sugárzó fájdalomról beszámolva neki, de mivel kardiológiai leletekkel nem rendelkezett, az üzemorvos ideiglenesen alkalmatlannak nyilvánította a munkavégzésre, 2022. május 20-ra pedig visszarendelte vizsgálatra. A felperes az előírt időpontban nem jelent meg, távolmaradásáról és annak okáról nem tájékoztatta Név3-t, és új időpontot sem kért a vizsgálatra.
- [6] A munkáltatói jogkör gyakorlójának e-mailben küldte el az üzemorvosi véleményt, aki ezt követően többször rákérdezett a felperesnél távolmaradásának jogcímére, így arra, hogy táppénzen vagy egészségügyi alkalmatlanság miatt orvos által igazolt, fizetetlen távollétén lesz, de a felperes kitérő válaszokat adott.
- [7] A 2022. május 15. napján elküldött e-mailjében arra utalt, hogy egészségi alkalmatlansága miatt az alperest állásidőre járó alaphér fizetési kötelezettség terheli a munkaviszonya megszüntetéséig, a munkáltatói jogkör gyakorlójának álláspontja azonban a távolmaradás igazolására változatlan maradt.
- [8] A munkáltató 2022. május 23-án vette át a második, postai úton kézbesített orvosi igazolást a felperes keresőképtelenségéről. Ezt követően a felperes a betegszabadság, illetve a táppénzes állomány idejére kifizetett járandóságok összegét kifogásolta a munkáltatónál, melynek tárgyában 2022. május 26-27-én több e-mailváltás történt. Az alperes 2022. június 8-án kapta meg a posta által kézbesített harmadik és negyedik orvosi igazolást. A házi orvos 2022. június 1-jén június 2. napjával keresőképesse nyilvánította a felperest.
- [9] Mivel a felperes munkavégzésre nem jelentkezett, illetve az orvosi igazolás szerint keresőképtelen állapota megszűnt, a munkáltató 2022. július 6-án kelt levelében felhívta, hogy távollétét 3 napon belül igazolja. Egyben tájékoztatta arról, amennyiben a megadott határidőben erre nem kerül sor, megállapítja, hogy munkaviszonyát 2022. június 1. napjával jogellenesen megszüntette. A felperes válaszlevelében részletezte, hogy álláspontja szerint miért „téves munkajogilag a munkáltató elképzelése”. Sérelmezte, hogy az alperes nem ajánlott fel más munkakört a számára, és hogy nem kapott munkaidőbeosztást. Sérelmezte és méltánytalannak, „a gyakorlatban nem alkalmazhatónak” tartotta a 3 napos határidőt. A munkáltatói felszólítás ellenére továbbra sem igazolta a 2022. június 2. és 2022. július 7-e közötti távollétét.
- [10] Ugyanakkor panaszbejelentéssel élt a Név4 Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Munkaügyi és Munkavédelmi Főosztály Munkaügyi és Munkavédelmi Osztályánál. A

foglalkoztatás-felügyeleti hatóság által lefolytatott munkaügyi ellenőrzés keretében 2022. július 18-án tanúként hallgatták meg a felperest, ahol az alperest Név1 képviselte. A meghallgatás során a munkáltatói jogkör gyakorlójának arra a kérdésére, hogy vissza akar-e térni egyáltalán dolgozni az alpereshez, az volt a felperes válasza, hogy ő már valamikor június folyamán eldöntötte, hogy nem akar visszamenni.

- [11] Ezt követően a felek még egyeztetéseket folytattak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének lehetőségéről, ezek azonban eredményre nem vezettek.
- [12] Az alperes 2022. július 25-én kiállította az álláskeresői járadék és álláskeresői segély megállapításához szükséges igazolólapot, melyen a felperes munkaviszonya megszűnésének időpontjaként 2022. június 2-t tüntette fel, a módjaként pedig „jogellenes felmondás a munkavállaló részéről” bejegyzés szerepelt. A munkáltató 2022. július 26-án intézkedett a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a felperes jogviszonyát érintő változás bejelentéséről, a kilépő papírokat postai úton küldte meg a munkavállaló részére.
- [13] A felperes módosított keresetében kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, az alperes jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, és annak jogkövetkezményeként 904.000 forint kompenzációs átalány (helyesen átalány-kártérítés), továbbá a 2022. június 2-től 2022. július 7-ig terjedő időre bruttó 882.476 forint alapbér megfizetésére kötelezze az alperest. Érvelésének lényege szerint az alperes magatartása jogellenes volt, mivel ő sem szóban, sem pedig írásban nem mondta fel a munkaviszonyát, így álláspontja szerint az 2022. július 27-ig fennállt.
- [14] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult: a követelést jogalapjában vitatta.
- [15] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, és kötelezte a felperest 104.320 forint perköltség megfizetésére. Döntésének indokolása szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdése, az 55.§ (1) bekezdése, a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló – helyesen – 33/1998.(VI.24.) NM rendelet 1.§ a) pontja, a 7. § (1) bekezdés a) pontja, a 7.§ (3) bekezdése és a 12. számú melléklete alapján tényként volt megállapítható, hogy a felperes az üzemorvos által meghatározott 2022. május 20-i vizsgálatról elfogadható indok nélkül maradt távol, és annak ellenére sem kért új vizsgálati időpontot, hogy tisztában volt azzal, munkát csak az alkalmassági vélemény birtokában végezhet. Erről Név1 a 2022. május 9-én elküldött e-mailben is egyértelmű tájékoztatást adott részére.
- [16] A felperes ugyan állította, hogy az üzemorvos szóban azt közölte vele, a következő vizsgálaton nem kell megjelennie, csak akkor, „hogya valami csoda történik”, mert ő nem jaNév4olja a közlekedést, de Név3 üzemorvos tanúvallomásában ezt cáfolta. Ugyanakkor kedvező kardiológiai leletei 2022. május végén már hiánytalanul a felperes rendelkezésére álltak, mégsem adta át azokat az üzemorvosnak.
- [17] Következésképpen az elsőfokú bíróság megállapította, hogy 2022. május 20. után üzemorvosi felülvizsgálat hiányában nem igazolt, hogy a felperes munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan lett volna, amely körülmény a munkavállaló szándékos mulasztása folytán a terhére volt értékelendő. Ebből következően a felperes 2022. június 2. napjától a munkából – a keresőképtelensége elbírálására jogosult háziorvos véleményével alátámasztottan – igazolatlanul hiányzott. Érvelésével szemben távollétének igazolására a 2022. május 13-án kiállított ideiglenes munkaköri alkalmatlanságról szóló üzemorvosi vélemény nem volt alkalmas.
- [18] Mivel a perben egyik fél sem állította, hogy a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó feltétlen és határozott akaratnyilatkozat akár a munkáltató, akár a munkavállaló részéről

elhangzott volna, a bíróságnak azt kellett vizsgálni, hogy a felperes tartós, igazolatlan távolléte értékelhető-e jogviszonya megszüntetéseként.

- [19] A felperes 2022. június 8-án küldte el postai úton a keresőképtelenségéről szóló utolsó orvosi igazolást. Ezt követően egy hónapig meg sem kísérelte felvenni a kapcsolatot a munkáltatóval. A munkáltató a 2022. július 7- én kelt levélben felszólította távollétének igazolására, eredménytelenül. A 2022. július 18-án lezajlott hatósági meghallgatás alkalmával a felperes arról tájékoztatta a munkáltatói jogkör gyakorlóját, ő már június közepén eldöntötte azt, hogy nem akar visszamenni dolgozni, és ennek okát abban jelölte meg, hogy elvesztette a bizalmát a munkáltatóban. Név1 tanúvallomásán túl az is alátámasztotta, hogy a felperes az alperesnél való munkavégzési szándékával véglegesen felhagyott, hogy az üzemorvosi felülvizsgálatot tudatosan mulasztotta el, és annak következményeivel sem törődött. A rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettségének, a tájékoztatási és együttműködési kötelezettségének huzamos megszegése, az üzemorvosi vizsgálaton való részvételre vonatkozó munkáltatói utasítás figyelmen kívül hagyása azt támasztotta alá, hogy a felperes a munkaviszonyából eredő kötelezettségeit magára nézve már nem tartotta irányadónak.
- [20] Mindezen körülmények együttes értékelésével az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felek között fennállt munkaviszonyt a felperes szüntette meg, hivatkozva arra az állandósult bírói gyakorlatra is, amely szerint a munkavállaló munkaviszonyt megszüntető akaratnyilatkozatának minősül, ha a munkáltató értesítése nélkül huzamosabb ideig távol marad (EBH2002.787.). A megszűnt munkaviszonyt pedig utóbb a felek közös megegyezéssel vagy felmondással nem szüntethették meg, így a felperes a munkáltató jogellenes magatartásának hiányában vele szemben jogszerű követelést nem támaszthatott. Ezért az elsőfokú bíróság a munkavállaló további igényei vizsgálatának mellőzésével a keresetet elutasította.
- [21] A polgári perrendtartásról szóló 2016.évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83.§ (1) bekezdésére figyelemmel a pervesztes felperest kötelezte az alperes ügyvédi munkadíjban jelentkező perköltségének a viselésére, melynek összegét a 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 3.§ (2) bekezdés a) pontja alkalmazásával 104.320 forint összegben állapította meg áfa nélkül.
- [22] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben ugyan a hatályon kívül helyezését kérte, de a jogorvoslati kérelem a Pp. 110. § (3) bekezdése szerint figyelembe veendő tartalma alapján a megváltoztatására és a keresete teljesítésére irányult. Vitatta továbbá a bíróság jogértelmezésének helyességét az Mt. és a Ptk. általa felhívott rendelkezései kapcsán. Állította, hogy az elsőfokú bíróság több, súlyos eljárási hibát követett el: csatolt okiratot nem bocsátott rendelkezésére, hiányosak a tárgyalási jegyzőkönyvbe foglalt nyilatkozatok.
- [23] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében – helyesen – az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.
- [24] A fellebbezés alaptalan.
- [25] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást ítélezése alapjául elfogadta, és az erre alapítottan meghozott döntésével is egyetértett.
- [26] A felperes fellebbezésében, tartalmát tekintve, a másodfokú bíróságtól a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjában meghatározott felülvizsgálati jogkör gyakorlását, a bizonyítás eredményének másképpen értékelésével a tényállás módosítását, az így megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetés levonását és a tények minősítésének megváltoztatását kérte.
- [27] A felperes mind az elsőfokú eljárás során, mind a fellebbezésében következetesen állította, hogy munkaviszonyát nem ő, hanem az alperes szüntette meg, így a Pp. 265. § (1) bekezdés

szerinti bizonyítási érdek alapján az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a munkaviszonyt a munkavállaló szüntette meg, méghozzá a munkajogi szabályok megsértésével, mint ahogy azt a 2022. június 25-én kiállított igazolólapon feltűntette.

- [28] Az alperes állítása szerint a felperes ráutaló magatartása folytán jutott arra a következtetésre, hogy munkavállalója nem akarja fenntartani a jogviszonyát, azt jogszerűtlen távolmaradással ténylegesen meg is szüntette, így a perben az ezeket alátámasztó körülményeket neki kellett meghatároznia és bizonyítania.
- [29] Az elsőfokú bíróság által ennek megfelelően lefolytatott bizonyítás alapján tényként volt megállapítható, hogy a felperes igazolt keresőképtelenségének ideje alatt, 2022. május 7-én bejelentette az alperesnél a május 16-tól kezdődő munkavégzési szándékát. Az alperes a bejelentést tudomásul vette, de a 2022. április 16-tól május 7-ig közöttük zajlott kommunikációból tudomása volt a felperes többször hangoztatott megromlott egészségi állapotáról, és a munka megkezdését megelőző 30 napos keresőképtelenségre tekintettel a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendelet 7. § (1) bekezdés a) és d) pontja alapján jogszerűen rendelte el a felperes soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálatát, amelyen május 13-án a felperes részt vett. Ugyanakkor 2022. május 20-án, a foglalkozás-egészségügyi orvos által meghatározott új időpontban, illetőleg az azt követő és a munkaviszony megszűnéséig terjedő időszakban a már rendelkezésére álló szakorvosi leletek birtokában sem jelent meg vizsgálaton, és elfogadható indokot sem jelölt meg távolmaradására.
- [30] Ezután a háziorvos általi keresőképesse nyilvánítását, 2022. június 2-t követően munkavégzési helyén nem jelent meg, a munkáltató július 8-i felhívása ellenére sem igazolta távolmaradásának okát.
- [31] A felperes így valóban megsértette a munkaszerződés teljesítésével kapcsolatos alapvető és általános magatartási kötelezettségeit: úgy mint a rendelkezésre állási, a soron kívüli alkalmassági vizsgálaton való megjelenési, valamint az együttműködési kötelezettséget, amelyek együttes értékelése okszerűen eredményezte a munkáltató részéről a munkaviszony felperes általi megszüntetésének megállapítását [Mt. 6. § (2) bekezdés, 52. § (1) bekezdés a) és b) pont, 64.§ (1) bekezdés b) pont].
- [32] A felperes fellebbezésében az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozataihoz hasonlóan állította, hogy a perbeli időszakban a rendelkezésre állási kötelezettsége alól maga a munkáltató mentesítette 2022. május 15-i üzenetében, amelyben az alperes nem vitásan arról tájékoztatta a felperest a munkakörére ideiglenesen alkalmatlan minősítés bemutatásakor, hogy a munkából való távolmaradása táppénz igénybevételenek vagy igazolt, fizetetlen távollétnek minősíthető. Mivel azonban a tájékoztatás időpontjában a felperes háziorvosa által igazoltan keresőképtelen volt, táppénzben részesült, az üzenetben írtaknak a keresőképesse válást követő időre nézve gyakorlati jelentősége (relevanciája) nem volt.
- [33] 2022. május 20-tól, mint az alperes által első kötelezettségszegő magatartásként megjelölt kezdő időponttól, június 2-ig a felperes keresőképtelen volt, így mentesült a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettség alól [Mt. 55. § (2) bekezdés], ugyanakkor nem mentesült a május 20-i munkaköri alkalmassági vizsgálaton való megjelenési kötelezettség alól a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 49. § (1) bekezdése alapján. Ha a visszarendelés időpontjában menthető okból (pl. nem álltak még rendelkezésre az egészségi állapotot igazoló szakorvosi leletek) nem tudott megjelenni, az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettsége alapján erről tájékoztatnia kellett volna a foglalkozás-egészségügyi orvost, aki ennek ismeretében dönthetett volna további szakorvosi vizsgálatok elvégzéséről, vagy a rendelkezésre álló iratok alapján meghatározhatta volna a felperes aktuális munkaköri alkalmassági minősítését.

- [34] 2022. június 2-át követően viszont már az Mt. 52. § (1) bekezdés a) és b) pontja szerint megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettség terhelte a felperest, hiszen ekkortól háziorvosa keresőképesse nyilvánította; aki arra helyesen hivatkozott, hogy a foglalkozás-egészségügyi orvos 2022. május 13-i minősítésével nem állhatott munkába, így nem terhelte az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pont szerinti munkavégzési kötelezettség, hiszen a munkára való alkalmasságáról kizárólag orvosi vizsgálat alapján lehetett volna döntenie [Mvt. 49. § (1) bekezdés], neki pedig június 2-án nem volt alkalmas minősítése, de a munkáltatónál a megjelenési és a rendelkezésre állási kötelezettsége ettől függetlenül, a minősítés véglegesítéséig fennállt.
- [35] A felperes fellebbezésében kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta a munkavégzése során bekövetkezett egészségi állapota károsodását, azt, hogy a munkáltató a rosszullétéről nem vett fel jegyzőkönyvet, valamint hogy egészségkárosodása miatt munkavégzésre alkalmatlan volt. A bíróságnak döntése meghozatala során a keresettel érvényesített jogról a kereseti kérelem keretei között kellett döntenie a Pp. 342. § (1) és (3) bekezdése alapján, ami jelen perben a felperes munkaviszonya megszüntetése jogszerűségének elbírálása volt, így kereseti kérelem hiányában nem volt vizsgálható a felperes esetleges egészségkárosodása, ezzel kapcsolatosan a bíróság megállapítást nem tehetett, következtetést nem vonhatott le, és így döntést sem hozhatott. Azt azonban megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a munkavégzésre való alkalmasság vagy alkalmatlanság megítélése orvosi szakkérdés, amelyre a keresőképtelenség és keresőképeség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1992. (VIII.25.) Korm.rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja szerint többek között a háziorvos jogosult, aki jelen esetben 2022. június 2-vel egészségi állapotának javulása miatt a felperest a Korm.rendelet 5. §-a alapján keresőképesse nyilvánította.
- [36] A felperes azzal kapcsolatos érvelése, hogy a munkáltató miatt szüntették meg 2022. június 1-jén a táppénz jogosultságát, illetőleg ekkortól a foglalkozás-egészségügyi orvosnak már nem volt hatásköre eljárni vele szemben, szintén alaptalan, hiszen maga is utalt a fellebbezésében arra, hogy az alperes július 26-án (helyesen 25-én) visszamenőlegesen jelentette be a munkaviszony megszűnését június 2-től kezdődően. Ez az intézkedés a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 16. § b) pontján alapult, mely szerint szünetel a biztosítás az igazolatlan távollét időtartama alatt. Márpedig a felperes 2022. június 2-től keresőképes volt, az utolsó keresőképtelenséget igazoló táppénzes papírt június 8-án postázta a munkáltató részére, azt követően viszont semmilyen formában nem jelezte távolmaradásának indokát a munkáltatónak, vele ez ügyben egyáltalán nem kommunikált, így az alperes alappal jelentette be igazolatlan távollévőként a felperest június hónapra, ami visszamenőlegesen a biztosításának szünetelését is jelentette. Erről azonban a háziorvosnak június 1-jén még nem volt, nem lehetett tudomása, így a táppénzjogosultság megszüntetésében és a keresőképesse nyilvánításban a munkáltató bejelentése nem játszhatott szerepet. Ugyanezen oknál fogva alaptalan a foglalkozás-egészségügyi orvos hatáskörének kifogásolása, mivel az üzemorvos a munkáltatóval áll jogviszonyban, és amíg a jogviszony fennáll, minden a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállaló vonatkozásában jogosult eljárni. Így megalapozatlan a felperesnek a foglalkozás-egészségügyi orvos hatáskörének hiányára hivatkozása a vizsgálatról való távolmaradása okaként, amellet, hogy a keresetnek alapja az alperes 2022 júliusában foganatosított intézkedésének jogellenessége volt.
- [37] Az elsőfokú eljárásban lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felek között egyeztetések folytak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről, amelyek a munkakör átadása ellenére nem vezettek eredményre.

- [38] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok Pp. 279. § (1) bekezdésének megfelelő értékelésével megalapozottan állapította meg, hogy a felek között fennállt munkaviszonyt a felperes szüntette meg. Helytállóan hivatkozott arra a bírói gyakorlatra is, mely szerint a munkavállaló munkaviszonyt megszüntető akaratnyilatkozatának minősül, ha a munkáltató értesítése és elfogadható indok nélkül huzamosabb ideig távol marad munkahelyéről (EBH2002.787.).
- [39] A felperes saját felróható magatartása miatt nem tett eleget a munkaviszonyból származó kötelezettségeinek, ami több héten keresztül fennálló függő jogi helyzetet eredményezett, melyet az alperes megalapozottan és jogszerűen értékelt úgy, hogy a felperes megszüntette a jogviszonyát. A munkáltató akkor, amikor munkavállalója a munkaköri alkalmassági vizsgálaton visszarendelése ellenére a szakorvosi vizsgálatok elvégzését követően sem jelent meg, lehetőséget sem adva munkaköri alkalmasságának megvizsgálására, majd keresőképesé nyilvánítását követően munkahelyén sem jelentkezett, távolmaradását felhívás ellenére nem indokolta, illetőleg nem igazolta, még azt követően sem, hogy a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság által lefolytatott munkaügyi ellenőrzési eljárás során azt nyilatkozta, hogy nem kíván a továbbiakban az alperesnél dolgozni, okszerűen vonta le azt a következtetést, hogy a felperes ráutaló magatartással megszüntette a munkaviszonyát, méghozzá 2022. június 1-jén, miután 2022. június 2-vel a háziorvosa keresőképesé nyilvánította.
- [40] A másodfokú bíróság álláspontja szerint – figyelembevée a már hivatkozott következetes ítélkezési gyakorlatot (EBH2002.787.) – az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperes a felperes azon állítása ellenére, mely szerint sem szóban sem írásban nem tett olyan nyilatkozatot, melyben munkaviszonyát meg kívánta szüntetni, megalapozottan és jogszerűen értékelte a felperes magatartását úgy, hogy az a jogviszonyt megszüntette (Mfv.I.10.215/2015/3.).
- [41] A felperes fellebbezésében a vele szemben tanúsított méltánytalan magatartást kifogásolta, amellyel szerinte munkáltatója megsértette az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § h) pontját. Ezzel a keresete jogalapját kiterjesztette, ugyanis megsértett jogszabályként további érvényesíteni kívánt jogot (Ebktv.) állít. Ez a Pp. 7. § (1) bekezdés 8. pontjára figyelemmel a 12. a) pont szerint minősülő keresetváltoztatás, ami a másodfokú eljárásban nem megengedett, mivel ennek a Pp. 373. § (2) - (5) bekezdésében írt kivételes feltételei a perben nem állnak fenn. Ezért a másodfokú bíróság a felperesnek az Ebktv. 8. § h) pontjának megsértésére is hivatkozó keresetváltoztatását a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján végzéssel elutasította.
- [42] A felperes állította, hogy az elsőfokú bíróság több, általa súlyosnak vélt eljárási hibát elkövetett. A tárgyalási jegyzőkönyvek tartalmával kapcsolatban a másodfokú bíróság rámutat, hogy a jegyzőkönyvnek a Pp. 160. § (1) bekezdése szerinti formai és tartalmi követelményeket kell kielégítenie, a bíróság a perben a felek (más perbeli szereplők) nyilatkozatait nem szószerint, hanem összefoglalóan rögzíti. Az elsőfokú bíróság olyan okiratot nem használt fel döntése alapjául, amiről előzetesen a felperesnek nem volt tudomása (a háziorvos igazolása arról, hogy a felperest 2022. június 1-jén a nála történt megjelenésekor június 2-vel keresőképesé nyilvánította). Az elsőfokú eljárásban az ügy érdemi eldöntésére kiható eljárási szabálysértés nem történt (Pp. 381. §).
- [43] Az így kifejtett indokok alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntését a Pp. 383.§ (2) bekezdése értelmében helybenhagyta; és az eredménytelenül fellebbező felperest a Pp. 83. § (1) bekezdése és a 383. § (5) bekezdése alapján kötelezte másodfokú perköltség megfizetésére, melynek összegét a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése szerint állapította meg azzal, hogy az alperes jogi képviselője áfa fizetésére nem köteles.

- [44] A felperes munkavállalói költségmentességére tekintettel az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdése szerint feljegyzett 142.900 forint fellebbezési illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.
- [45] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Pécs, 2023. június 22.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Rendeki Ágnes s.k. előadó bíró, Gáspárné dr.
Baranyabán Judit s.k. bíró