



..

Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.058/2023/5.

A felperes:

felperes neve (székhelye)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Bálint Lajos ügyvéd (címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Kecskeméti Törvényszék 3.M.70.067/2022/21.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 3.M.70.067/2022/25.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napom belül fizessen meg a felperesnek 95 250 (kilencvenötezer-kétszázötven) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a le nem rótt 16 000 (tizenhatezer) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] A peres felek a 2022. május 30. napján kelt munkaszerződéssel létesítettek munkaviszonyt egymással, amelyre figyelemmel a felperes a fenti időponttól tehergépkocsivezető munkakörben alkalmazta az alperest havi bruttó 200 000 forint munkabér fejében.

[2] A munkaszerződésben rögzítésre került, hogy a munkáltatói jogkört az alperes felett (ügyvezető 1 neve) ügyvezető gyakorolja.

[3] Az alperes által 2022. május 30-án megkezdett teherfuvarozási feladat 2022. július 4. napjáig tartott. Az alperes a fuvarból történő visszaérkezése után még ezen a napon saját kezűleg írt azonnali hatályú felmondást adott át az irodában tartózkodó (ügyvezető 2 neve)-nek, a társaság – munkáltatói jogkört nem gyakorló – ügyvezetőjének. Az azonnali hatályú felmondásban az alperes azt közölte, hogy az adott nappal szeretné munkaviszonyát megszüntetni, mivel egészségi állapota nem bírta a munkát. Az előbbi nyilatkozat aláírását követően, újabb bekezdésben azt rögzítette, hogy az adott napon 13:30 órával szeretné munkaviszonyát megszüntetni közös megegyezéssel, majd az iratot ismét aláírta.

[4] Az azonnali hatályú felmondás átadását követően kijelentette, hogy a jövőben nem jön dolgozni.

[5] Az irat átvételekor (ügyvezető 2 neve) nyilatkozatot a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben nem tett, azonban a gépjárművezetői kártya és a tahográf adatokat letöltötte. Az alperes a fuvarokmányokat átadta az ügyvezetőnek, majd az irodából eltávozott.

[6] Ezt követően (ügyvezető 2 neve) tájékoztatta a munkáltatói jogkörgyakorló (ügyvezető 1 neve)-t, hogy a munkavállaló azonnali hatállyal felmondott.

[7] A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatosan kiállítandó igazolásokat 2022. június 10-i keltezéssel a felperes az alperes részére postai úton megküldte. Az „Igazoló lap az álláskeresői járadék és az álláskeresői segély megállapításához” elnevezésű munkáltatói igazoláson, annak 20. pontjában „azonnali hatályú felmondás a dolgozó részéről” megjegyzés szerepel.

A kereset és az ellenkérelem

[8] A felperes jogi képviselő útján előterjesztett keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 200 000 forint felmondási időre járó távolléti díj összegével megegyező, a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő kártérítés, valamint perköltség megfizetésére. A perköltség igényét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. §-a alapján ügyvédi megbízási szerződésre alapítva terjesztette elő azzal, hogy jogi képviselője 2022. július 4-től áfa körbe tartozik.

[9] Keresete indokai tekintetében kiindulópontként azt rögzítette, hogy a felek között 2022. május 30-án kelt munkaszerződéssel munkaviszony jött létre, próbaidőt nem kötöttek ki. Rámutatott, a munkaviszony közös megegyezéssel, felmondással vagy azonnali hatályú felmondással szüntethető meg. Azonnali hatályú felmondást pedig a munkavállaló kizárólag akkor alkalmazhat, ha annak törvényi feltételei fennállnak. Ha pedig felmondással szünteti meg a jogviszonyát a munkavállaló, úgy köteles a 30 napos felmondási idejét kitölteni.

[10] Az alperes által részére átadott jognyilatkozat tartalmából és a munkavállaló ráutaló magatartásából levonta azt a következtetést, hogy az alperes a munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással szüntette meg.

[11] Kifejtette, az alperes az azonnali hatályú felmondásának semmilyen érdemi indokát nem adta. Egészségügyi okot jelölt meg indokként, azonban erre vonatkozóan semmilyen okiratot nem mutatott be. Mivel álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás a jogszabály által megkövetelt írásbeli indokolást nem tartalmazott, így alaki hibában szenved, ezért jogellenes. Emellett kitért arra is, hogy az alperessel szemben a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsított olyan magatartást, amely kimerítette volna az azonnali hatályú felmondás alkalmazásához szükséges törvényi követelményeket. Ennek hiányában is jogellenes a munkaviszony megszüntetése. Hangsúlyozta továbbá, az alperes közös megegyezés létrehozását is kérte a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban, ilyen megállapodás azonban a felek között nem jött létre.

[12] Mindezeket túl utalt arra is, hogy az alperes megsértette az Mt. 80. § (1) bekezdés szerinti munkakör megfelelő átadására vonatkozó követelményt is.

[13] Arra az esetre, ha az alperes jognyilatkozata egyéb felmondásnak minősülne, azzal érvelt, hogy ez esetben az alperes a munkavégzéssel nem hagyhatott volna fel, hanem a felmondási idő alatt is köteles lett volna munkát végezni, illetve rendelkezésre állni, e kötelezettségeinek azonban nem tett eleget.

[14] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult.

[15] Összességében arra hivatkozott, hogy a jogviszonyt jogszerűen szüntette meg.

[16] E körben azzal érvelt, munkaviszonyát elsősorban azonnali hatályú felmondással szüntette meg, ennek el nem fogadása esetére pedig közös megegyezéssel. Utalt arra, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozata átvételekor a felperes nem közölte, hogy nem fogadja el az azonnali hatályú felmondást és arról sem volt szó, hogy ezzel bármilyen kárt okozott volna neki. Álláspontja szerint a felperes nem bizonyította, hogy miként és miért keletkezett a jogviszony megszüntetésével kapcsolatban 200 000 forint kára és az milyen okozati összefüggésben van az általa közölt felmondással.

[17] További érvelése szerint a munkaszerződése nem tartalmaz olyan kártérítési kötelezettséget, amelyre a felperes keresetét alapította. A becsatolt munkaszerződés tehát nem lehet a jogalapja a keresetnek, egyébként pedig bizonyító erejéhez is kétségek fűződnek. E körben utalt arra, hogy utóbb ugyan a szerződésen szereplő aláírást magáénak elismerte, de az olyan utólag szerkesztett rendelkezéseket tartalmaz, amelyeket vele nem közöltek a munkaszerződés aláírásának időpontjában. A munkaszerződést két példányban írták alá, valójában azonban nem kapott példányt, de nem kapott munkaköri leírást és tájékoztatót sem. Ezzel kapcsolatban hivatkozott a munkaszerződés érvénytelenségére is.

[18] Kifogásolta a kereset összecszerúságát is állítva, nem 200 000 forintos munkabérre, hanem munkanaponként 35 000 forint díjazásra jött létre közöttük a munkaszerződés.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[19] Az elsőfokú bíróság 3.M.70.067/2022/21. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 200 000 forintot. Kötelezte továbbá a felperes javára 141 600 forint perköltség megfizetésére is. Megállapította, hogy a le nem rótt 15 000 forint eljárási illeték és az állam által előlegezett 9 006 forint költség az állam terhéen marad.

[20] Határozatának indokolása szerint az alperes azon nyilatkozatából indult ki, miszerint elsősorban azonnali hatályú felmondást közölt a felperessel, ezért az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége tárgyában foglalt állást és hozott érdemi döntést. Erre figyelemmel pedig nem vizsgálta a felperesnek a felmondás kapcsán kifejtett érveit.

[21] Az alperes védekezésére figyelemmel azt is kizárta, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel került volna megszüntetésre. E körben rámutatott, a közös megegyezés a felek által létrehozott megállapodás. Az erre irányuló alperesi ajánlat azért nem bírt jelentőséggel, mert nem vitatottan a felek között e tárgyban megállapodás nem jött létre, a felperes következetes nyilatkozata szerint nem állt szándékában az alperessel létrehozott munkaviszony megszüntetése.

[22] Az azonnali hatályú felmondás tárgyában azt hangsúlyozta, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló is csak abban az esetben élhet az azonnali hatályú felmondás lehetőségével, ha teljesülnek a törvényi feltételek, azaz, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, vagy egyébként olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás azon indokolása, hogy az alperes egészségi állapota nem bírta a munkát, nem felel meg az előbbi jogszabályi követelményeknek. Érvelése szerint az alperes ugyan helyesen hivatkozott arra, hogy nincs szükség a felmondási ok részletes leírására, elegendő azok összefoglaló megjelölése is, azonban a személyes meghallgatása során hivatkozottakra, a munkavégzés során felmerült nehézségekre, problémákra még összefoglalóan sem tartalmazott utalást az azonnali hatályú felmondást tartalmazó írásbeli nyilatkozata. Ezért nem tartotta irányadónak a jelen ügyre a Kúria alperes által felhívott Mfv.I.10.211/2016. számú határozatát. Hangsúlyozta, arra nincs lehetőség, hogy az azonnali hatályú felmondásban nem szereplő indokot a bíróság az eljárásban vizsgálja, az egyoldalú nyilatkozatok tartalmát a perben bővíteni nem lehet. Az előbbieket mellett kitért arra is, hogy az alperes nem vitatta azt a felperesi hivatkozást, hogy a munkaszerződés létesítésekor semmilyen egészségügyi akadályt nem jelzett. Ezt (tanú neve) tanúvallomása is igazolta. Az Mt. 6. § (4) bekezdése és 10. § (1) bekezdése alapján viszont az egészségügyi állapotára vonatkozóan tájékoztatási kötelezettsége állt fenn a munkaviszony létesítésekor.

[23] Mindezeket értékelve az elsőfokú bíróság az alperes azonnali hatályú felmondását jogellenesnek minősítette.

[24] A jogellenesség jogkövetkezményét az Mt. 84. § (1) bekezdése szerint vont le, ennek alapján kötelezte az alperest a felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetésére.

[25] Az alperesi védekezésre tekintettel rámutatott, az hogy a munkáltató az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontjából fakadó munkabér fizetési kötelezettségének eleget tett, nem eredményezi, hogy ne tekinthetné a munkavállaló azonnali hatályú felmondását jogellenesnek.

[26] Egyetértett azzal a felperesi okfejtéssel is, hogy a munkáltatónak nincs arra vonatkozóan kötelezettsége, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot annak tartalma megismerésekor minősítse, közölje a munkavállalóval, hogy az abban foglaltakat elfogadja vagy vitatja, jogellenesnek tartja.

[27] A károkozás hiányával kapcsolatos alperesi védekezés miatt rámutatott, a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye nem a munkaviszony

fennmaradása, hanem az Mt.-ben szabályozott jogkövetkezmény alkalmazása. A jelen ügyben a jogkövetkezmény a távolléti díj fizetési kötelezettség, így annak nem volt jelentősége az alperesi hivatkozással szemben, hogy a felperes nem igazolta, hogy a jogviszony megszüntetéséből származott kára. E körben utalt a Kúria Mfv.10.135/2021/8. számú határozatára.

[28] Nem tulajdonított jelentőséget annak a körülménynek, hogy az alperesi állítás szerint a munkaszerződésből, a munkaköri leírásból, a munkáltatói tájékoztatóból példányt nem kapott, illetve, hogy az alperesi állítás szerint a felperesi munkáltató által írásba foglalt munkaszerződés az általa aláírt példánytól tartalmában eltért. Rámutatott, a két okirat között a 13. pontban és a kézjegyek elhelyezésében talált eltérést, utóbbira a munkáltató elfogadható magyarázatot adott. Ehelyett annak tulajdonított jelentőséget, hogy az alperes személyes előadása szerint az aláírás előtt az okiratokat átolvasta és úgy látta el kézjegyével, amit (tanú neve) tanúvallomása is alátámasztott.

[29] Tekintettel arra, hogy az alperes a perben munkabérrel kapcsolatos igényt nem érvényesített, nem találta relevánsnak azt az alperesi nyilatkozatot sem, hogy meggyőződése szerint a felperes a munkabérét nem a megállapodásoknak megfelelően számolta el.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[30] Az ítélet ellen az alperes – jogi képviselő útján – terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset teljes terjedelmében történő elutasítását kérte. Kérte a felperes első- és másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését is az IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján meghatározott ügyvédi munkadíj és utazási költségterítés vonatkozásában azzal, hogy a jogi képviselő áfa fizetésére nem köteles.

[31] Elsődlegesen azt kifogásolta, hogy bár a felperes keresetének jogalapja kártérítés volt, erre irányuló kereseti kérelem nem került elbírálásra, viszont a bíróság alaposnak találta a keresetet távolléti díj jogcímén, ezzel pedig túlterjeszkedett a kereseti kérelem jogalapján.

[32] Állította, hogy az ítéletben foglaltakkal szemben az egészségügyi ok alapja lehet az azonnali hatályú felmondásnak.

[33] Hangsúlyozta, az MK 95. számú állásfoglalás III. pontja szerint nincs szükség a felmondási ok részletes leírására, elegendő azok összefoglaló megjelölése is. Ennek a követelménynek pedig a felmondása megfelelt. Utalt arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének 53. pontjában elfogadta az MK 95. sz. állásfoglalás 3. pontja szerinti okfejtését, illetve az ítélet 38. pontjában a tényállás részévé tette, hogy a felmondási okként megjelölt egészségi állapota mit is jelent. Annak igazolására, hogy a felmondás okát, az abban felhozott indokok valóságát és a jognyilatkozat megalapozottságát a perben is bizonyíthatja a munkavállaló, hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.211/2016. számú határozatára.

[34] További érvelése szerint az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjába illeszthető a felperes általa kifogásolt fuvarszervezési magatartása, amely a munkaviszony fenntartását egészségügyi okból lehetetlenné teszi.

[35] Állította, a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban általa másodlagosan kért közös megegyezés 2022. június 4-én létrejött, ezt bizonyítják a felperes által 2022. júniusára becsatolt számfejtő lap és munkáltatói igazolások.

[36] Fenntartotta azt az álláspontját, hogy nem jogellenesen szüntette meg a felperesnél fennállt munkaviszonyát, így kártérítési vagy távolléti díj fizetési kötelezettség nem terheli. E körben utalt a munkaeszközök, munkával kapcsolatos dokumentumok határidőben, szabályosan történt átadására, a felperessel eszközölt elszámolásra, illetve arra, hogy rajta kívül még négy sofőr állt munkaviszonyban a felperes rendelkezésére munkaviszonya megszüntetésének napján.

[37] Kifogásolta, hogy a bíróságban fel sem merült, hogy ha nincs a felek által aláírt érvényes írásbeli eredeti munkaszerződés, akkor az alperes a nem létező munkaszerződésen alapuló munkaviszonyát fel sem mondhatta, a felmondás távolléti díj fizetési kötelezettséggel nem járhat. A továbbiakban fenntartotta azt az álláspontját, hogy munkaszerződése érvénytelen, létre sem jött. E körben utalt a Tájékoztató és a Munkaköri leírás hiányára, arra, hogy a felperes által becsatolt munkaszerződés 18. pontja szerint a szerződés 3 számozott oldalból áll, ugyanakkor a becsatolt szerződés 4 oldalas, illetve hogy a munkaszerződésen nem az ő aláírása szerepel. Utalt arra is, hogy a munkaszerződés olyan kártérítési felelősséget nem tartalmaz, amelyre a felperes keresetét alapítja, ezért a felperes keresetének a munkaszerződés nem lehet jogalapja, illetve a felmondási időről sem rendelkezik, így értelmezhetetlen, hogy a bíróság a távolléti díj mértékét mire alapította. Tévesnek találta, hogy a bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak sem, hogy a munkaszerződésből és mellékleteiből kapott-e példányt, azaz tudhatta-e, hogy mi a munkaköre, mennyi a munkabére, hol kell dolgoznia, van-e próbaideje, mennyi a felmondási ideje.

[38] Álláspontja szerint a munkaszerződés 14. pontja alapján lehetősége volt a fuvarfeladat elvégzése után a munkaviszony megszüntetésére.

[39] Azt pedig, hogy marasztalása nem a munkaszerződés 15. pontjában szabályozott kártérítési felelősségén alapul, hanem az Mt. 84. § (1) bekezdésén, annak beismeréseként értékelte, hogy nem szegte meg a munkaszerződés 15. pontját sem, így nem jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát.

[40] Fenntartotta az eddig nem teljesített releváns bizonyítási indítványait. Utalt arra, hogy bizonyítási kényszerhelyzetben van, mert sem a másodszorra elektronikus úton benyújtott munkaszerződését, sem a tájékoztatót, sem a munkaköri leírást nem kapta meg.

[41] A felperes – jogi képviselő útján előterjesztett – fellebbezési ellenkérelme a fellebbezés elutasítására, azaz lényegében az elsőfokú ítélet helybenhagyására és az alperes másodfokú perköltség megfizetésére kötelezésére irányult. Elsődlegesen utalt arra, hogy az elsőfokú bíróság részletes, minden érdemi tényállási elemre kiterjedő bizonyítást folytatott le,

az eljárási szabályok teljes betartása mellett bonyolította a perbeli bizonyítást és minden érdemi bizonyítékot helyesen értékelt.

[42] Rámutatott, az alperes sem a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét, sem a Pp. 371. § d) pontja szerinti jogszabálysértést, sem a b) pont szerinti és az ítélet megváltoztatására vonatkozó okokat nem jelölte meg részletesen fellebbezésében, ezért álláspontja szerint alkalmatlan arra, hogy azt érdemben elemezze.

[43] Emellett rögzítette, hogy téves az alperes értelmezése a per tárgya és a felperesi keresetlevél hivatkozásaira figyelemmel, ugyanis nem munkavállalói károkozásból eredő szabályok mentén érvényesített igényt, hanem az alperesi jogellenes felmondás esetén fennálló és az Mt. 84. §-a szerint érvényesíthető, ún. általán kártérítést követelte az alperesen. E körben az alperes munkaszerződése sem enged semmilyen kivételt az Mt. szabályaitól.

[44] Rögzítette továbbá, az alperes azonnali hatályú felmondása jogszerűtlen, megalapozatlan és indokolás nélküli volt, az abban foglalt indokot az az alperesi nyilatkozat is cáfol, hogy a mai napig sofőrként dolgozik.

[45] Rámutatott, a fellebbezés nem tartalmaz olyan jogi érvelést, amely az elsőfokú bíróság konkrét jogszabálysértésére, anyagi jogi és/vagy eljárásjogi értelemben utalna.

[46] Hangsúlyozta, a tárgyalási jegyzőkönyvekből pontosan kivehető, hogy az alperes mikortól és milyen indokkal szüntette meg munkaviszonyát.

[47] Perköltséggként három munkaóra ügyvédi munka figyelembevételével 75 000 forint + áfa díjat számolt fel.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[48] Az alperes fellebbezése alaptalan.

[49] Az ítéltábla – az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény fennálltának hiányában – felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdés alapján az erre irányuló fellebbezési kérelemre és fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta figyelemmel arra, hogy ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy az elsőfokú ítélet fellebbezéssel támadott rendelkezését csak a fellebbezésekben megjelölt jogszabálysértések, a fellebbezésekben és a fellebbezési ellenkérelmekben előadott érvek mentén vizsgálhatta felül. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Ehhez kapcsolódóan pedig további korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[50] Az előbbieket hangsúlyozva az ítéltábla a fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra figyelemmel az alábbiakat emeli ki.

[51] Elsőként az ítéltáblának – a felperes fellebbezési ellenkérelmében írt hivatkozásra figyelemmel – azt kellett vizsgálnia, hogy az alperes fellebbezése érdemi elbírálásra alkalmas-e, azaz megfelel-e a törvényi követelménynek, illetve szenved-e a felülbírálati jogkör, jogszabálysértés és indokolás megjelölése tekintetében hiányosságban.

[52] E körben a Pp. fellebbezés tartalmi követelményeit rögzítő – felperesi hivatkozások szempontjából releváns – 371. § (1) bekezdés b-d) pontjainak a fellebbezés előterjesztésekor hatályos rendelkezéseiből szükséges kiindulni.

[53] A gyakorolni kért felülbírálati jogkör feltüntetését a 371. § (1) bekezdés c) pontja írta elő, ezt a rendelkezést azonban a 2020. évi CXIX. törvény 76. § 10. pontja 2021. január 1-től hatályon kívül helyezte. Ezen időponttól tehát a felülbírálati jogkör fellebbezésben történő szerepeltetése nem kötelező, ezért annak mellőzése nem jelent hiányosságot.

[54] A Pp. 371. § (1) bekezdés b) és d) pontjai – a felperes helyes hivatkozása szerint – valóban megkövetelik, hogy a fellebbező a fellebbezésben tüntesse fel a megváltoztatásra, vagy hatályon kívül helyezésre irányuló fellebbezési kérelme okait, illetve azt az anyagi vagy eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbezését alapítja. Abban a tekintetben azonban már nem helyes a felperesi érvelés, hogy az alperes fellebbezése – az érdemi elbíráláshoz szükséges mértékben – ne tartalmazná ezeket a kötelező elemeket.

Egyrészt az alperes több okát is adta az ítélet megváltoztatása iránti kérelmének, nevezetesen,

– az elsőfokú bíróság nem az előterjesztett jogcímen kötelezte őt, ezzel egyrészt elbírálatlan maradt a felperes keresete, másrészt a bíróság túlterjeszkedett azon;

– érvénytelen, illetve létre sem jött munkaszerződést nem lehet jogellenesen megszüntetni;

– emiatt a munkaszerződés 15. pontjában szabályozott kártérítési felelősség nem lehet alapja a marasztalásának, különösen, hogy az abban foglalt, kártérítés alapjául szolgáló magatartást nem tanúsította;

– a felmondás indoka összefoglalóan is megjelölhető, amit az egészségügyi ok feltüntetésével meg is tett, ez pedig alapja lehet az azonnali hatályú felmondásnak;

– a felek között közös megegyezés jött létre a munkaviszony megszüntetése tárgyában 2022. június 4-én.

Másrészt az nem következik a törvény szövegéből, hogy a jogszabálysértést a jogszabályhely feltüntetésével kellene a fellebbező félnek megjelölnie. Az előadott indokokon keresztül pedig a másodfokú bíróság számára beazonosíthatóak az alperes által sérelmezett jogszabálysértések.

[55] Mindezek miatt a fellebbezés nem szenved a felperes által állított tartalmi hiányosságokban, ezért az érdemi elbírálásnak nincs akadálya.

[56] Az ügy érdemét illetően az ítéltáblának a felek hivatkozásai alapján az alábbi kérdésekben kellett állást foglalnia:

- az elsőfokú bíróság megfelelő jogalapon bírálta-e el a felperes által előterjesztett igényt;
- létrejött-e a felek között munkaszerződés, ha igen érvényes-e;
- milyen módon történt a munkaviszony megszüntetése;
- a megszüntetés jogszerű volt-e;
- ha nem volt jogszerű, mi annak a jogkövetkezménye.

[57] Az előbbi kérdéseket az ítéltáblának a felülbírálati jogkörei keretei között kellett elbírálnia.

[58] A fent kifejtettek szerint a gyakorolni kért felülbírálati jogkör megjelölése 2021. január 1. napjától már nem kötelező tartalmi eleme a fellebbezésnek, tehát a feleknek nem kell azokat megjelölniük. Miután azonban a másodfokú bíróságot – a Pp. 370. § (1) bekezdése és 371. § (1) bekezdés a-d) pontjainak együttes értelmezése szerint – kötik a felek által előadott kérelmek, jogszabálysértések és indokok, az ítéltábla a felek nyilatkozatai alapján állapítja meg a gyakorolható felülbírálati jogköröket, azok kereteit és korlátait.

[59] A másodfokú bíróság felülbírálati jogköreit a Pp. 369. § határozza meg. Ennek a felek hivatkozásai szerinti releváns rendelkezései a (1) bekezdés, (3) bekezdés a), b) és c) pontjai. Ezek szerint:

(1) A másodfokú bíróság felülbíráhatja az elsőfokú bíróság eljárásának szabályszerűségét.

(3) A másodfokú bíróság felülbíráhatja az elsőfokú bíróság ítélete anyagi jognak való megfeleléseit. Az anyagi jogi felülbírálat során

a) a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősítheti, és ennek alapján a tényállást módosíthatja, kiegészítheti,

b) a fél által az első- vagy másodfokú eljárásban hivatkozott tény megállapítására bizonyítást folytathat le, és annak alapján a tényállást módosíthatja, kiegészítheti,

c) a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonhat le, a megállapított tényeket másként minősítheti.

[60] Az Pp. 369. § (1) bekezdése szerinti felülbírálati jogkör keretében az ítéltáblának azt kellett vizsgálnia, hogy az elsőfokú bíróság a felperes keresetében megjelölt jogcímen előterjesztett igényt bírálta-e el, vagy az előterjesztett igény elbírálatlan maradt amellet, hogy a bíróság a kereseti kérelmen túlterjeszkedett.

[61] Az alperes téves hivatkozásával szemben a felperes keresetlevelében egyértelműen a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként érvényesített 200 000 forint igényt vele szemben, aminek jogalapját – az előbbieknél megfelelően – az Mt. 84. § (1) bekezdésében határozta meg. Bár valóban szerepel a kereseti kérelmében a kártérítés kifejezés is, egyrészt azonban az igénye megfogalmazásából összességében kitűnik az érvényesíteni kívánt jog, másrészt a felperes a kártérítés alapjául szolgáló jogszabályi rendelkezéseket nem tüntette fel. Mindezek következtében tehát egyértelmű, hogy az alperes marasztalását a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt az Mt. 84. § (1) bekezdése alapján igényelhető felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összegben kérte. Az elsőfokú bíróság ítéletében pedig – ahogy arra az alperes fellebbezésében maga is utalt – az indoklás 9. oldalán foglaltak szerint éppen ezen a jogcímen kötelezte az alperest. Az pedig, hogy a rendelkező részben a jogcímet nem tüntette fel, egyrészt ennek nem mond ellent, másrészt nem eljárási hiba, a Pp. 346. § (3) bekezdése ugyanis nem követeli meg kifejezetten a jogcím rendelkező részben történő feltüntetését.

[62] Az elsőfokú bíróság tehát az előterjesztett kereseti kérelemről döntött, kimerítve a felperes kereseti kérelmét és nem terjeszkedett túl azon. Ebből következően pedig nem sértette meg a Pp. 346. § (3) bekezdésében, 341. § (1) bekezdésében és 342. § (1) bekezdésében foglalt eljárási szabályokat.

[63] Az ítéltábla a továbbiakban az anyagi jogi felülbírálat keretében értékelte a felek e körbe vonható érveit. A Pp. 369. § (3) bekezdés a) és b) pontjaiban szabályozott felülbírálati jogkörök kereteivel, korlátaival kapcsolatban már most hangsúlyozza az alábbiakat:

[64] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet tényállását a 369. § (3) bekezdés a) pontja szerinti felülbírálati jogkörében akkor módosíthatja, vagy egészítheti ki, ha a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősíti. A mérlegelés pedig akkor okszerűtlen, ha az ítéletben rögzített tényállás iratellenes, illetőleg, ha az elsőfokú bíróság az adott tényállítások, vagy bizonyítékok alapján nem juthatott volna az általa elfogadott következtetésre, vagyis a tényállás megállapítása során logikai hibát vétett. Abban az esetben azonban, ha a beszerzett bizonyítékok értékelésének eredményeként, a logika szabályai szerint lehetséges volt, vagyis nem volt kizárt az adott tényállás megállapítása, a másodfokú bíróság azt akkor sem bírálhatja felül, ha maga egyébként a bizonyítékok mérlegelése alapján más következtetésre jutott

volna. Ez ugyanis a bizonyítékok másodfokú eljárásban történő felülmérlegelésének tilalmába ütközne. Kiemelendő e mellett, hogy a fellebbező fél részéről nem elégséges az okszerűtlen mérlegelésre általánosságban hivatkozni, konkrétan meg kell jelölnie, hogy a bíróság milyen bizonyítékból vont le okszerűtlen következtetést, illetve milyen bizonyítási hiányosságok miatt nem tekinthető az ítélet megalapozottnak.

[65] A 369. § (3) bekezdés b) pontja szerinti felülbírálati jogkörben eljárva pedig a tényállás módosítására, vagy kiegészítésére a másodfokú eljárás keretében lefolytatott bizonyítás eredményeként kerülhet sor. A másodfokú bíróság azonban bizonyítást – kivéve, ha törvény a hivatalbóli bizonyítást megengedi – csak a felek Pp.-ben foglaltaknak megfelelően előterjesztett, releváns tényekre vonatkozó indítványai alapján rendelhet el [Pp. 276. § (2) és (4) bekezdés], az elsőfokú eljárásban előterjesztetthez képest új bizonyítási indítvány előterjesztésével kapcsolatban pedig a törvény további feltételeket támaszt [Pp. 373. § (1)-(5) bekezdések]. Éppen ezért és a fellebbezéshez, fellebbezési ellenkérelemhez kötöttség miatt nem elégséges, ha a fellebbező visszautal az elsőfokú eljárásban előterjesztett bizonyítási indítványaira, hanem konkrétan meg kell jelölnie, melyik bizonyítási indítvány teljesítését tartja szükségesnek a másodfokú eljárásban és miért, e körben az elsőfokú bíróság milyen jogszabálysértést követett el. Új bizonyítási indítvány esetén pedig igazolnia kell, hogy annak törvényi feltételei fennállnak.

[66] Az előbbieket előre bocsátását követően az ítéltábla a már korábbiakban jelzett logikai sorrendben fejti ki álláspontját a másodfokú eljárásban megválaszolandó, anyagi jogi felülbírálatot érintő kérdések tekintetében.

[67] Elsőként rámutat arra, hogy – bár az alperes fellebbezéséből az derül ki, hogy azonosította azokat – el kell különíteni egymástól a nem létező és az érvénytelen munkaszerződést.

[68] A munkaszerződés akkor nem jön létre, ha nincs a felek között szerződéskötési akarat, vagy nem állapodnak meg a kötelező tartalmi elemekben. Ezek az Mt. 45. § (1) bekezdése értelmében az alapbér és a munkakör. Nem létező szerződésről tehát csak abban az esetben beszélhetünk, ha e kötelező tartalmi elemek hiányoznak. A kötelező tartalmi elemek hiányára vonatkozóan az alperes állítást nem tett, munkaszerződését tehát nem lehet nem létezőnek minősíteni. E körben hangsúlyozandó, hogy a felperes a fuvarfeladat díjazásával kapcsolatban ugyan a munkaszerződésben foglaltaktól eltérő megállapodásról tett tényállítást, ez azonban azért nem bír a munkaszerződés létrejöttével kapcsolatban jelentőséggel, mert egyrészt megállapodás hiányáról maga sem nyilatkozott, másrészt az alapbér és a munkabér lehetnek eltérő fogalmak. Az Mt. 45. § (1) bekezdésének és 136. § (1) és (2) bekezdésének egybevetése alapján ugyanis az alapbér az az időbérben meghatározott összeg, amit a felek a munkaszerződésben rögzítenek, míg az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja és a 137. § (1) bekezdése együttes értelmezése szerint a munkabér az az időbérként, teljesítménybérként, vagy a kettő összekapcsolásával megállapított összeg, amit a munkáltató munkavégzés fejében ténylegesen kifizetni tartozik. A fuvarfeladatért járó összeg alperes részéről történő vitatása tehát nem jelenti az alapbérben történő megállapodás hiányát, így a szerződés létre nem jöttére ezen alperesi nyilatkozatból következtetni nem lehet. Érvénytelenség ezzel szemben akkor állapítható meg, ha a felek között létrejön ugyan megállapodás legalább az előbbi körben, azonban az egyrészt nem felel meg a felek akaratának, másrészt munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglalt valamely rendelkezésbe ütközik, vagy annak

megkerülésével jött létre, illetve nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik, vagy az Mt. 28. §-ában szabályozott okból sikeresen megtámadott.

[69] Az alperes fellebbezésében „alaki-tartalmi hiányosságok”-at állítva hivatkozott a munkaszerződés érvénytelenségére.

[70] Az alaki hiányosság körében a munkaszerződés írásba foglalásának elmaradásával, valamint a Tájékoztató és a Munkaköri leírás hiányával kapcsolatos alperesi érvek lennének értelmezhetők. E körben azonban hangsúlyozandó – ahogy az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozatai is – a fellebbezésében előadott alperesi állítások ellentmondóak voltak. A fellebbezés második oldal első bekezdésének végén „aláírt érvényes írásbeli munkaszerződés” hiányával érvel, a harmadik oldal első bekezdésében ezzel szemben amellett, hogy álláspontja szerint a felperes nem az általa aláírt munkaszerződést csatolta, elismeri, hogy írt alá szerződést. Az ítéltábla a nyilatkozatokban mutatkozó ellentmondást az alperes terhére értékelve a szerződés aláírását elismerő alperesi nyilatkozatot vette figyelembe.

[71] Az előbbiekből pedig az a következtetés vonható le, hogy a felek között – függetlenül attól, hogy a felperes az alperes által aláírtat csatolta-e be – írásban érvényesen jött létre munkaszerződés.

[72] Megjegyzi az ítéltábla, hogy az Mt. 22. § (4) bekezdése értelmében az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – törvény eltérő rendelkezése hiányában – valóban érvénytelen, azonban az Mt. 44. § a munkaszerződés tekintetében e körben azt a speciális szabályt tartalmazza, hogy az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló, ő is csak a munkába lépést követő harminc napon belül hivatkozhat. Ilyen hivatkozást az alperes határidőben nem tett, ezért a perben már nem érvelhetett az írásba foglalás hiánya miatti érvénytelenséggel.

[73] A tartalmi hiányosságok körében pedig az alperes nem tett olyan tényállítást, hivatkozást, ami a teljes munkaszerződés érvénytelenségéhez vezethetett volna. Az egyes alperes által kifogásolt szerződési rendelkezésekre pedig a felperes – az alperes téves hivatkozásával szemben – igényt nem alapított, azoknak a per elbírálása szempontjából nincs relevanciájuk, ezért a munkaszerződés esetleges részleges érvénytelenségét nem volt szükséges vizsgálni. A munkaszerződésnek ugyanis a per tárgya és a fellebbezési érvek fényében csak annyiban van jelentősége, hogy az a felek között érvényesen létrejött-e, ez pedig a fent kifejtettek szerint megállapítható volt.

[74] Mindezek miatt a „nem létező-érvénytelen” munkaszerződés tárgyában alperes által megjelölt bizonyítékok (munkaszerződés, (tanú neve) tanúvallomása) elsőfokú bíróság részéről történő értékelése nem okszerűtlen, ezért azok nem adtak alapot arra, hogy az ítéltábla a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja szerinti felülbírálati jogkörében eljárva a tényállást módosítsa vagy kiegészítse. A Pp. 369. § (3) bekezdés b) pontja szerinti felülbírálati jogkör sem volt gyakorolható, figyelemmel arra, hogy a fent kifejtettek miatt az alperes által hiányolt bizonyítékok (munkaszerződés és mellékletei) beszerzése nem volt szükséges.

[75] A fentiekből következően pedig nem helytálló az az alperesi hivatkozás, hogy a „nem létező-érvénytelen” munkaszerződésen alapuló munkaviszonyát fel sem mondhatta, ezért távolléti díj fizetési kötelezettsége sincs. Ezen érvelésének alaptalansága miatt arra sem volt mód, hogy az ítéltábla e körben a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkörében eljárva az elsőfokú bíróságtól eltérő jogkövetkeztetésre jusson.

[76] A továbbiakban azt a kérdést volt szükséges tisztázni, hogy az alperes a munkaviszonyát milyen módon szüntette meg.

[77] Tény, hogy az alperes munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozata kettős, azonban maga az alperes is elsődlegesként az azonnali hatályú felmondást nevezte meg, a jognyilatkozatok sorrendje is ezt mutatja, közös megegyezés iránti kérelmét másodikként tüntette fel.

[78] Az előbbiekkal kapcsolatban az alábbi két körülménynek van jelentősége.

[79] Egyrészt az azonnali hatályú felmondás a munkavállaló egyoldalú jognyilatkozata. A Ptk. 6:5. §-át és az Mt. 24. § (1) bekezdését együttesen értelmezve az a következtetés vonható le, hogy az írásbeli jognyilatkozat a másik fél részére való átadással, közléssel válik hatályossá, ami a jelen esetben nem vitásan 2022. június 4-én (ügyvezető 2 neve)nek való átadással megtörtént. Mivel az egyoldalú jognyilatkozat érvényessége és hatályosulása nem függ a másik fél elfogadásától, az átvétellel az azonnali hatályú felmondásból származó jogkövetkezmények beálltak, azaz az alperes munkaviszonya megszüntetésre került.

[80] Másrészt ezzel szemben a megállapodás az Mt. 14. §-a értelmében a felek kölcsönös és egybehangzó nyilatkozatával jön létre. Azzal tehát, hogy az alperes a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös megegyezésre tett ajánlatot a felperesnek, a megállapodás még közöttük nem született meg. Ehhez elengedhetetlenül szükséges lett volna a felperes munkaviszony megszüntetésére irányuló, az alperesével kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata. Az alperes azonban maga sem állította, hogy a felperes ilyen nyilatkozatot tett volna, sőt éppen ellenkezőleg azt sérelmezte, hogy a felperes a munkaviszony megszüntetése tárgyában nyilatkozatot az okirat részéről történő átadásakor nem tett. Az előbbiek értelmében azonban a munkáltató hallgatása nem eredményezi – az alperes hivatkozásával szemben – a közös megegyezés létrejöttét.

[81] Az alperes által e körben bizonyítékként megjelölt számfejtő lap és munkáltatói igazolások a fentiek ellenkezőjét nem bizonyították, hiszen a munkaviszony megszüntetése, ezzel összefüggésben a munkabér elszámolása, kifizetése, az igazolások kiadása önmagában a közös megegyezés létrejöttét nem igazolja. A munkáltató ugyanis akkor is köteles a munkaviszony megszüntetése esetén az Mt. 80. § alapján őt terhelő ezen kötelezettségeknek eleget tenni, ha a munkavállaló munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatával nem ért egyet, vagy azt jogellenesnek tartja.

[82] Az alperes e körben előadott hivatkozása tehát nem indokolta a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja szerinti felülbírálati jogkörben a bizonyítékok okszerűtlen mérlegelésének megállapítását és a tényállás módosítását a munkaviszony megszüntetésének módja tekintetében.

Az előbbieket egyúttal azt is eredményezték, hogy nem lehetett a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkört gyakorolva az elsőfokú bíróságtól eltérő következtetésre jutni munkaviszony megszüntetésének módjával kapcsolatban.

[83] A továbbiakban az ítéltáblának arról kellett állást foglalnia, hogy a megszüntetés az alperes részéről jogszerűen történt-e.

[84] A munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésének feltételeit a felek által is felhívott és az elsőfokú bíróság által is helyesen alkalmazott Mt. 78. § (1) bekezdése tartalmazza. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá arra, hogy e megszüntetési mód alkalmazását a másik fél oldalán megnyilvánuló olyan szándékos vagy súlyos gondatlan, a munkaviszony lényeges körülményeit érintő kötelezettségzegés vagy mulasztás, illetve olyan magatartás tanúsítása indokolhatja, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ilyen indokot azonban az alperes írásbeli nyilatkozata nem tartalmaz. Az azonnali hatályú felmondás ugyanis mindössze arra utal, hogy az alperes az egészségi állapota miatt nem bírta a munkát. Arra vonatkozóan azonban, hogy az egészségi állapota a felperes magatartásának következményeként romlott volna, nem utalt.

[85] Kétségtelen, hogy a kialakult bírói gyakorlat szerint elegendő az ok összefoglaló megjelölése is, a bírói gyakorlat azonban azt is rögzíti, hogy ez esetben sem mellőzhető a konkrétumok megjelölése (MD I. 262.). Az alperes által alkalmazott összefoglaló megjelölés azonban kizárólag egészségi állapotára utal, annak a felperes bármilyen magatartásával való összefüggésére azonban nem. Az alperes által hivatkozott felperesi magatartások figyelembevétele tehát a felmondási okok nem megengedett kiterjesztését jelentené (MD I. 194.).

[86] Az alperes fellebbezésében alaptalanul hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.211/2016/6. számú döntésére, az ugyanis az alperesi állásponttal szemben éppen azt mondja ki, hogy a munkavállaló azonnali hatályú felmondása nem felel meg a törvényi követelményeknek, azaz jogellenes, ha a munkáltató részéről nem történt az Mt. 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontját kimerítő magatartás. Utal arra is, hogy az indokolás végleges, azaz nem bővíthető, illetve az indokok jogszerűségét a nyilatkozattevőnek kell bizonyítania. A döntés lényegi tartalma tehát nem támasztja alá az alperesi hivatkozásokat.

[87] A kifejtettek miatt nem volt indokolt a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkör gyakorlásával a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogkövetkeztetés levonása. Az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglalt feltételek fennálltának hiányában az alperes azonnali hatályú felmondása – az elsőfokú bíróság helyes következtetésének megfelelően – jogellenes.

[88] A munkaviszony munkavállaló részéről történő jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit az Mt. 84. § tartalmazza. Ennek (1) bekezdése alapján – amelyet ítélete [57] bekezdésében idézett is – az elsőfokú bíróság helyesen marasztalta a munkaviszonyát jogellenesen megszüntető alperest a felmondás esetére rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összegben.

[89] E körben nincs jelentősége annak, hogy a becsatolt munkaszerződés a felmondási időt nem tartalmazza, arról ugyanis az Mt. maga rendelkezik és amennyiben a felek attól a munkaszerződésben a munkavállaló javára nem térnek el, az Mt. szabályai az irányadók. Az Mt. 69. § (1) bekezdése szerint pedig a felmondási idő 30 nap. Mivel az alperes nem töltött a felperessel munkaviszonyban legalább 3 évet, ez nem is emelkedik.

[90] Az előbbiek alapján az alperes 30 napra számított távolléti díjának megfelelő összeget köteles a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként a felperesnek fizetni. Ennek összegszerűségét fellebbezésében már nem vitatta.

[91] Az alperes kártérítési felelősség feltételeinek hiányával kapcsolatos hivatkozásai miatt hangsúlyozandó, bár az Mt. 84. § (3) bekezdése a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetére lehetővé teszi kárigény érvényesítését is, a felperes e lehetőségével nem élt, csupán az (1) bekezdés szerinti „kötbér jellegű” szankciót érvényesített, ezért az alperes kártérítés körében előadott érvelése irreleváns.

[92] A fentiekre tekintettel az ítéltábla az érdemben helyes elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[93] Az alperes a másodfokú eljárás tekintetében is pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a pernyertes felperes perköltségét megfizetni. A felperes ügyvédi megbízási szerződés alapján 3 munkaóra számított fel ügyvédi munkadíjat 75.000 forint + áfa összegben és csatolta az ennek alapjául szolgáló ügyvédi megbízási szerződést. Az ítéltábla erre figyelemmel a Pp. 82. § (3) bekezdése és az IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alkalmazásával marasztalta az alperest a felperes által felszámított perköltségben.

[94] A másodfokú eljárás tekintetében az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alapján számított eljárási illeték az alperes munkavállalói költségkedvezményre jogosultsága miatt a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján marad az állam terhén.

[95] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdése alapján nincs helye fellebbezésnek.

Szeged, 2024. március 4.

Dr. Bálint Attila s.k.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró