



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.203/2021/8.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a személyesen eljár **Felperes1** (cím2) **felperesnek**, a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe; ügyintéző: dr. Kozma Anna ügyvéd) által képviselt **Alperes1.** (alperes címe) **alperes** ellen, munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.437/2021/3. számú ítélete ellen, a felperes 4. sorszámú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A perben felmerült fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2018. április 27. napján kelt munkaszerződéssel létesített munkaviszonyt az alperesnél 2018. május 2. napjától 2019. május 1. napjáig terjedő határozott időtartamban, teljes munkaidőre e-árverési vagyonghasznosítási jogi manager munkakörre.

[2] A 2018. április 27. napján kelt munkaszerződés 3.2.f. pontja alapján a munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. §-a szerinti munkáltatói azonnali hatályú felmondást megalapozó indok különösen, ha a munkavállaló jogos távolmaradását előre, vagy akadályozásának megszűnését követően haladéktalanul nem jelenti be felettesének.

[3] A felek a munkaszerződést módosították 2019.március 25. napján, mely szerint a felperes alapbére havi bruttó 473.400 forint, munkaköre vagyonszerzési-, és vagyonátruházási jogi manager. A 2019. április 30. napján kelt munkaszerződés-módosítás szerint a felperes munkaviszonya a munkatárs gyermekgondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságának idejéig, de legkésőbb az annak megszűnését követően a fizetés nélküli szabadságidő alatt ki nem vett szabadság kiadása utolsó napjáig, de legkésőbb 2021. május 1. napjáig tart. A felperes a 2019. szeptember 2. napjától 2019. szeptember 30. napjáig tartó időszakban keresőképtelenség miatt táppénzes állományban volt, de munkavégzésre csak 2019. október 7. napján jelent meg.

[4] HR igazgató HR igazgató 2019. október 3. napján kelt levelében felhívta a felperest, hogy a munkahelyi távolmaradásának okáról 3 napon belül nyilatkozzon. A felperes 2019. október 7. napján leadta a 2019. szeptember 30. napjáig tartó időszakra vonatkozó keresőképtelenségi táppénzes igazolását, azonban a 2019. október 1. napjától október 4. napjáig terjedő távollétét nem igazolta. A munkáltatónál 2019. október 9. napján megbeszélést tartottak, a felperes elmondta, hogy a 2019. október 1. napjától, október 4. napjáig terjedő időszakban a keresőképesse nyilvánítása ellenére továbbra is betegnek érezte magát. A munkáltató tájékoztatta a felperest, hogy az erre az időszakra vonatkozó orvosi igazolás leadása esetén igazoltnak tekinti a távollétet, igazolás hiányában a felperes utólag szabadság kiadását is kezdeményezheti az igazolatlan távollét idejére.

[5] HR munkatárs 2019. október 15. napján tájékoztatta az időadat-adminisztrátorokat, hogy a tárgyhavi szabadságok kiíratását és engedélyezését 2019. október 29. napjáig le kell zárni.

[6] A munkáltató 2019. október 21. napján a felperes munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntette. Az indokolás szerint a felperes 2019. szeptember 2. napján munkahelyéről történt távozását követően 2019. október 7. napjáig munkahelyén nem jelent meg. A munkavállaló 2019. október 7. napján az akadályoztatás megszűnését követően csak jelentős késedelemmel adta le a munkáltató felé az orvosi igazolást 2019. szeptember 2. napjától 2019. szeptember 30. napjáig, így 2019. október 1. napjától keresőképesnek minősült.

A felperes 2019. október 1. napjától 2019. október 4. napjáig terjedő időszakban történt távolmaradását igazolni nem tudta, így ezen időszak vonatkozásában a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan jelentős mértékben megszegve igazolatlanul maradt távol. Megállapította továbbá, hogy a felperes megszegte a jogszabályból és a

munkaszerződésből fakadó lényeges kötelezettségét, szándékosan jelentős mértékben és olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszonyának fenntartását lehetetlenné teszi. Kötelezettségzegése jelentős mértékben megalapozta a bizalomvesztést, ezért a munkaviszonyt az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatállyal felmondással megszüntette a munkáltató.

[7] A felperes részére orvos felperes neve orvos 2020. február 13. napján állított ki orvosi igazolást, mely szerint a felperes 2019. október 1-4. között magas láz miatt a kezelése alatt áll.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[8] A felperes 2019. november 20. napján terjesztett elő keresetet az alperessel szemben. A módosított kereseti kérelmében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítását, és erre tekintettel elmaradt munkabérként 5.303.475 forint kártérítés megfizetését kérte az alperestől. Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a 2019. október 9. napján tartott megbeszélésen a HR osztály munkatársai arra kérték, hogy 2019. október 1. napjától 2019. október 4. napjáig terjedő időszakra vonatkozóan hozzon orvosi igazolást, erre azonban határidőt nem határoztak meg. Az alperes zárt belső levelezőrendszeren keresztül körlevelet küldött valamennyi munkavállaló részére, hogy a bérszámfejtéshez szükséges igazolásokat 2019. október 29-ig adják le a HR igazgatóságon. A felperes ezt úgy értelmezte, hogy ez a határidő rá is vonatkozik. Ehhez képest a munkáltató 2019. október 21. napján döntött az azonnali hatályú felmondásról. A felperes előadta, hogy az eredeti orvosi igazolást elvesztette, azt a 2020. február 12. napján kiállított orvosi igazolással pótolta.

[9] Hivatkozott arra, hogy az alperes együttműködési kötelezettségét megszegte, amikor a 8 nap ki nem vett szabadságból 4 napot nem számolt el az igazolatlanak tartott 4 napra. Megsértette továbbá az Mt. 6.§ (3) bekezdésében foglalt méltányos mérlegelésre vonatkozó kötelezettségét, amellyel a munkavállalónak aránytalan sérelmet okozott. Egyebekben hivatkozott arra, hogy a betegállomány után 2 hét telt el, amely alatt a közvetlen felettese és a megbízott igazgatója is hosszú távú feladatokat bízott rá. Több alkalommal is kifejezték együttérzésüket és hogy számítanak a munkájára a jövőben is.

[10] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását, és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Vitatta, hogy a felperes a 2019. október 1. napjától 4. napjáig terjedő időszakban további vizsgálaton vett részt, mivel a távollétét igazolni nem tudta. A felperes részére a munkáltató HR igazgatósága írásbeli felszólítást küldött, figyelemmel arra, hogy igazolja a távollétét, azonban ezen felszólításnak nem tett eleget. Előadta, hogy a felperes nem kapott további határidőt 2019. október 29. napjáig az igazolás leadására, a szóban forgó e-maillt ugyanis nem a felperes, hanem az időadat-adminisztrátorok kapták arról, hogy a számfejtés elvégéséhez a jelenléti adatok rögzítését és a szabadságok engedélyezését 2019. október 29. napján 16 óráig végezzék el.

[11] Az alperes előadta, hogy a felperes az október 1. és 4. napja közötti időszakra távolléte jogszerű indokát sem október 7. napján, sem azt követően nem igazolta. Vitatta, hogy az orvosi igazolás a munkaviszony megszüntetésekor, azaz két héttel a távollét időpontját követően a felperes rendelkezésére állt, máskülönben nyilvánvaló, hogy azt bemutatta volna az alperes részére.

Az elsőfokú bíróság határozata

[12] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 265.174 forint + áfa perköltséget.

[13] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás eredményeként megállapította, hogy a felperes által hivatkozott 2019. október 15. napján kelt levelet nem a felperesnek címezték, ő az e-mail címzettjei között nem volt megtalálható. A tanúk is megerősítették, hogy ezen e-mail kizárólag az időadat-adminisztrátorok számára tartalmazott feladatot és határidőt. A levél egyébként tartalmában sem a távollétekre vonatkozó orvosi igazolások leadási határidőjéről szól.

[14] A bíróság bizonyítatlannak találta a felperes azon előadását, hogy a munkáltató 2019. október 29. napjáig biztosította számára a határidőt az orvosi igazolás leadására. Ezzel szemben tanú2 vallomása szerint az igazolás leadását a 2019. október 9. napi meghallgatás alkalmával azonnal várták, tanú3 és HR munkatárs szerint pedig pontos határidő nélkül, de minél hamarabb kellett az igazolást leadni.

[15] A bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes nem a munkáltató által biztosított határidő bizonytalansága, hanem azért nem igazolta a mulasztását, mert ilyen orvosi igazolás nem állt a rendelkezésére. A felperes az orvosi igazolás beszerzésével kapcsolatos ellentmondásait nem tudta tisztázni a per folyamán. A felperes által utóbb beszerzett orvosi igazolás nem felel meg a keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII.25.) Kormányrendeletben meghatározott feltételeknek, ennél fogva a felperes keresőképtelenségét nem támasztotta alá. Így a felperes az Mt. 55.§ (1) bekezdésének a) pontja szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülését nem igazolta, de erre az időszakra maga a felperes sem hivatkozott keresőképtelenségre.

[16] A bíróság alaptalannak találta a felperes azon érvelését, hogy a munkáltató jogellenesen nem a rendes szabadsága terhére számolta el az igazolatlan távollétét, mivel a munkáltató részére ilyen tartalmú jogszabályi kötelezettség nincs. A felperes sem hivatkozott

arra a per során, hogy a szabadság terhére történő elszámolást saját maga kérte volna, csak azt sérelmezte, hogy a munkáltató ezt saját magától nem tette meg. A bíróság álláspontja szerint azonban a felperesi érvelés a szabadság kiadására vonatkozó szabályoknak sem felel meg.

[17] Miután a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét jelentős mértékben megsértette, ezért alaptalanul hivatkozott arra, hogy a munkáltató a fokozatosság és méltányosság elvét nem gyakorolta.

[18] A felperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy a munkáltatói bizalom sértetlen volt, mivel a közvetlen felettese és a megbízott igazgatója is hosszú távú feladatokat bízott rá. A bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás nem a felperes munkavégzésével kapcsolatos kifogásra alapította a munkáltató, ezért a kötelezettségszegés megítélése során nem volt jelentősége annak, hogy a szakmai munkáját miként végezte.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[19] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, és a kereseti kérelemnek való helyt adást kérte.

[20] A felperes nem vitatta, hogy 2019. október 7-én adta le a 2019. szeptember 1-jétől szeptember 30-ig terjedő időszakra vonatkozó táppénzes igazolását, de a 2019. október 1. napjától 4. napjáig terjedő távollétét nem igazolta. Ezzel szemben 2019. október 1-4. között sem volt egészséges, egyik orvostól a másikhoz járt.

[21] Sérelmezte, hogy az ítélet ténymegállapításában nem szerepel, miszerint a tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy nem adtak határidőt számára az utólagos igazolás beszerzésére.

[22] Hivatkozott arra, hogy tanú3 és HR munkatárs tanúk úgy nyilatkoztak, hogy a 2019. október 29-i határidőt tartalmazó e-mail alapján a dolgozókkal egyeztetnek, tőlük adatokat kérnek be a munkaidő-adminisztrátorok. tanú2 pedig azt adta elő, hogy az igazolásokat a munkavállalóktól szerzik be. Ezen tényállási elemnek azért van kiemelt jelentősége, mert ha az időadat-adminisztrátoroknak október 29-ig kellett a hiányzó adatokat és igazolásokat leadni, akkor ez a határidő minden kétséget kizáróan a felperesre is vonatkozott.

[23] A felperes előadta, hogy a betegsége utáni első napon mindkét közvetlen felettesét tájékoztatta arról, hogy 2019. október 1-4. közötti időszakban továbbra is beteg volt,

orvosi kezeléseken vett részt. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróságnak azt kellett volna vizsgálni, hogy a felperes 2019. október 1-4. közötti időben munkára képes állapotban volt-e. Figyelemmel arra, hogy nem volt munkaképes állapotban, ezért sem munkavégzési, sem munkahelyen való megjelenési kötelezettsége nem lehetett. E körben pedig csatolta a perben a Pp. 325.§ (1) bekezdés h) pontja alapján a teljes bizonyító erejű magánokiratnak minősülő, 2020. február 13-án kiállított orvosi igazolást. Előadta, hogy a peres eljárás során két különböző orvosi igazolásról volt szó. Az egyik a 2019. szeptember 30. napjáig tartó időszakra vonatkozó keresőképtelenségi igazolás, a másik pedig a 2019 október 1-4. napja közötti betegség igazolására vonatkozó orvosi igazolás, melyet utólag szerzett be. Álláspontja szerint nincs ellentmondás a kétféle orvosi igazolással kapcsolatban tett perbeli nyilatkozatai vonatkozásában. Előadta, hogy nem merült fel perbeli adat arra vonatkozóan, hogy a közvetlen felettesei konkrét határidő tűzésével felszólították volna őt a 2019. október 1-4. közötti időszak igazolására, melyet az elsőfokú eljárás során meghallgatott tanúk sem támasztottak alá.

[24] Sérelmezte, hogy a munkáltató az igazolatlan időszakra vonatkozóan nem adott ki a részére szabadságot, mivel a munkáltatónak lehetősége van a szabadság kiadására akkor is, ha a munkavállaló nem kéri. Továbbra is fenntartotta azon álláspontját, hogy a munkáját megfelelő módon végezte, hiszen hosszú távú feladatokkal bízta meg őt a felettese.

[25] tanú3 és HR munkatárs egybehangzóan azt vallották, hogy a munkáltatónál lazán kezelik az igazolatlan távollét rendezését, bár tanú2 ezzel ellentétes nyilatkozatot tett. Álláspontja szerint a munkáltatói magatartás egyértelműen az Mt. alapelveinek (Mt. 6.§) tudatos semmibe vételét jelentette.

[26] Az alperes a fellebbezési ellenkérelemében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte, annak helytálló tényállása, és jogi indokai alapján.

[27] Előadta, hogy az alperesi munkatársak 2019. október 9. napján közölték a felperessel, hogy a 2019. október 1-4. napok közötti napokra nincs igazolva a távolléte. Nyilvánvaló, hogy a távollét igazolásához az olyan felperesi kijelentések, hogy „beteg volt” nem elegendő. Perben meghallgatott tanúk előadták, hogy a távollét igazolására elfogadtak volna olyan egyszerű orvosi igazolást is, amely nem a keresőképtelenséget tanúsítja, hanem a felperes orvosi kezelésen/vizsgálaton való részvételét. A felperes azonban ilyen iratot nem mutatott be, azt a perben nem is tudta igazolni.

[28] Az alperes alaptalannak tartotta a felperes következetes hivatkozását, miszerint őt határidő nélkül szólították fel a távolléte igazolására. A felperes részére a 2019. október 9-i megbeszélésen egyértelműen jelzésre került, hogy nincs igazolása 2019. október 1-4. közötti távolléte idejére. Ennek következtében egyébként jogász végezetségű munkavállalótól minden további nélkül elvárható, hogy haladéktalanul intézkedik az igazolás beszerzése és

annak a munkáltató részére való benyújtása iránt. Az alperes nem volt arra köteles, hogy az igazolás bemutatása elmaradásának a következményeire a felperes figyelmét külön felhívja.

[29] Az alperes előadta, hogy az időadat-rögzítők részére megküldött e-mail arra szolgál, hogy az adott területen dolgozó munkavállalók távollétét igazoló iratokat a bérszámfejtés részére leadják, de ebből nem következik, hogy a felperesnek az időadat-rögzítő felé elegendő lett volna október 29-ig eljuttatni az igazoló okiratot. Fentiekén túl az e-mailben „a nyári időadatok rögzítését a tárgyhavi szabadságok kiíratását és engedélyeztetését” kérte HR munkatárs a időadat rögzítőktől. Egy szó nem volt az e-mailben arról, hogy a keresőképtelenséget vagy más egyéb távollétet igazoló iratok leadási határideje lett volna a 2019. október 29-i nap.

[30] Az alperes hivatkozott arra, hogy nincs olyan jogszabályi rendelkezés, amely alapján a felperes részére az igazolatlan távollét időtartamára utólagosan szabadságot adjon ki. Jelentősége annak van, hogy a felperes saját maga nem kérte a szabadság utólagos kiadását.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[31] A felperes fellebbezése nem alapos.

[32] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást teljeskörűen feltárta és helytálló az abból levont jogi következtetése is, erre figyelemmel az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[33] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezése folytán az alábbiakra mutat rá:

[34] Az Mt. 52.§ (1) bekezdésének a) pontja alapján a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni.

[35] Az Mt. 78. § (1) bekezdésének a) pontja szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi.

[36] Az alperes által kibocsátott azonnali hatályú felmondás indoka az volt, hogy a felperes jelentős mértékű súlyos kötelezettségszegést követett el, amikor a 2019. október 1. napjától 2019. október 4. napjáig terjedő időszakra vonatkozóan a távolmaradását nem igazolta.

[37] A felperes a fellebbezésében arra hivatkozott, hogy 2019. október 1. és 4. között sem volt egészséges, egyik orvostól a másikhoz járt. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkáltató a Munka törvénykönyvben meghatározott együttműködési kötelezettségének eleget tett, amikor 2019. október 3. napján a HR igazgató, HR igazgató kifejezetten felhívta a felperest, hogy igazolja a távollétét. A felperes 2019. október 7. napján adta le a 2019. szeptember 30. napjáig tartó időszakra vonatkozó keresőképtelenségi igazolását, azonban az azonnali hatályú felmondásig, illetve felmondásig nem igazolta a távollétét. A munkáltató alkalmazottai a felperes állapotával kapcsolatban kifejezetten megbeszélést tartottak 2019. október 9. napján, és tájékoztatták az igazolatlan távollét kapcsán szükséges teendőkről. A felperes a perben nem tudta igazolni, hogy a munkáltató felhívása ellenére az igazolatlan távollétére orvosi igazolást szerzett, a per során csatolt be egy 2020. februárban készült orvosi igazolást. A felperest terhelte a bizonyítás, hogy a távolléte igazolt volt, melynek nem tett eleget.

[38] Alaptalan azon felperesi hivatkozás is, hogy az alperes munkatársai a távolléte igazolására határidőt nem adtak. A felperesnek kellett volna a tájékoztatást követően azonnal intézkedni az igazolás becsatolásáról, mely vitathatatlanul nem történt meg. Téves a felperesnek azon hivatkozása, hogy az elsőfokú bíróságnak kellett volna vizsgálnia, hogy 2019. október 1. és 4. között munkára képes állapotban volt-e. A felperes ugyanis nem bizonyította, hogy nem volt munkaképes állapotban, mivel az azonnali felmondásig eltelt időszak alatt nem igazolta ezen állítását.

[39] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkavállaló két alapvető kötelessége a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettség. A rendelkezésre állási kötelezettség azt jelenti, hogy a munkavállalónak az előírt helyen és időben munkára képes állapotban meg kell jelennie.

[40] Az Mt. 55.§ (1) bekezdése tartalmazza azon eseteket, amikor a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól, melybe beletartozik a keresőképtelenség. Figyelemmel arra, hogy a felperes nem igazolta a 2019. október 1. és október 4. közötti időszakban a keresőképtelenségét, ezért nem mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. Az a körülmény, hogy a periratokhoz csatolta a jóval később kiállított orvosi igazolást, nem teszi mulasztását jogszerűvé. A munkáltatónak ugyanis az azonnali hatályú felmondásra rendelkezésre álló törvényi határidőben kellett döntenie a munkavállaló jogviszonyának a megszűnéséről. Figyelemmel arra, hogy a felperes ezen időszakban nem csatolta az orvosi igazolását, nem igazolta a keresőképtelenségét, így arra a perben nem hivatkozhat. Ennek következtében annak sincs relevanciája, hogy ki állította ki és milyen módon az orvosi igazolást.

[41] A másodfokú bíróság egyetértett az alperes fellebbezési ellenkérelmében foglaltakkal, miszerint nem volt köteles a munkáltató arra, hogy felhívja a felperes figyelmét, miszerint az igazolás bemutatásának elmaradása milyen következményekkel járhat. E körben rámutat a másodfokú bíróság, hogy egyrészt jogszabályi kötelezettsége a munkavállalónak az igazolást bemutatni a keresőképtelenség időtartamára. Másrészt a munkaszerződés 4.4. pontja kifejezetten tartalmazza, miszerint a munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenik, a munkakörébe tartozó feladatokat elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok és előírások és utasítások szerint végzi. A 3.2.f. pont szerint a munkavállaló tudomásul veszi, hogy a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78.§-a szerinti munkáltatói azonnali hatályú felmondást megalapozó indok különösen, ha a munkavállaló jogos távolmaradását előre vagy akadályozásának megszűnését követően haladéktalanul nem jelenti be a felettesének. A felperes tehát tudomással bírt arról, hogy az igazolatlan távollétnek mi a jogi következménye.

[42] A másodfokú bíróság nem fogadta el a felperes azon előadását, hogy a HR munkatárs által 2019. október 15. napján kelt levél alapján jogosultságot szerzett arra, hogy az orvosi igazolásokat 2019. október 29. napjáig adhatja le. A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján az elsőfokú bíróság helytállóan arra a következtetésre jutott, hogy a hivatkozott e-mail csak az időadat- adminisztrátorok számára tartalmazott feladatot és határidőt. A levél egyébként tartalmában sem a távollétekre vonatkozó orvosi igazolások leadási határidejéről szól. Az e-mailben nem történt említés arról, hogy keresőképtelenséget vagy más egyéb távollétet igazoló iratok leadási határideje 2019. október 29. napja.

[43] Nem fogadható el a felperes azon fellebbezési hivatkozása sem, miszerint a munkáltató szabadságot írhatott ki a részére, amennyiben igazolatlanul távol volt. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkáltató tekintetében a szabadság kiadására vonatkozó irányadó jogszabályi rendelkezések ilyen kötelezettséget nem tartalmaznak.

[44] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az ügy eldöntése szempontjából nincs annak jelentősége, hogy a felperest a megjelenését követően munkafeladatokkal bízták meg. A felmondás indoka ugyanis nem a munkavégzésének kapcsán esetlegesen felmerült kifogás, hanem az igazolatlan távollét volt, így a perben nem volt relevanciája annak, hogy a munkavállaló miként végezte a munkáját.

Záró rész

[45] A fellebbezési eljárásban pernyertes alperes perköltség iránti igényt nem terjesztett elő, ezért a másodfokú bíróság a perköltség tárgyában való határozathozatalt a Pp. 81.§-a alapján mellőzte.

[46] A felperest munkavállalói költségkedvezmény illeti meg, így a bíróság a Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján a fellebbezési illeték viseléséről akként rendelkezett, hogy azt az állam viseli.

[47] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§ (2) bekezdése zárja ki. A bíróság az ítéletet a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2021. november 25.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró