

A kötelezettségvállalás felmondására az Mt. 16. §-a lehetőséget biztosít. Arra a felperes sem az azonnali hatályú felmondásban, sem az eljárás során nem hivatkozott, hogy nem állnak fenn a kötelezettségvállalás felmondásának a feltételei.

Az Mt. 22. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a jognyilatkozatát alaki kötöttség nélkül megtehetette. A felperes pedig nem intézett az alpereshez kérelmet arra vonatkozóan, hogy kéri a nyilatkozat írásba foglalását. Az azonnali hatályú felmondásban a felperes nem sérelmezte, hogy a munkáltató intézkedése az írásba foglalás hiánya miatt jogellenes.

A munkavállaló által tett jognyilatkozatra is irányadó az a bírói gyakorlat, miszerint utóbb az azonnali hatályú felmondás indokolása nem bővíthető.

EBH2015. M.20.

A munkáltató az egyoldalú kötelezettségvállalással ingyenesen biztosított munkába járási lehetőséget jogszerűen megszüntetheti [2012. évi I. tv. 16. §, 22. § (1), (4), (5) bek.].

[1] A felperes 2012. november 13-án azonnali hatályú felmondást közölt az alperessel. Ennek jogszerűsége jogkövetkezményeként keresetében az alperest felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni.

[2] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította.

[3] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes varrónőként állt az alperes alkalmazásában. Előbb Ny.-en végzett munkát, majd az alperes a telephelyét D.-re helyezte át. Ettől az időponttól kezdve a munkáltató a felperes és munkatársai részére egyoldalú kötelezettségvállalással biztosította a munkába járást a saját tulajdonú, illetve bérelt gépjárműveivel.

[4] 2012. július első hetében az alperes ügyvezetője közölte a felperessel, hogy a továbbiakban nem biztosítja a gépjárművel történő munkába járást. A felperes 2012. július 9-től 2012. november 11-ig keresőképtelen volt. Az alperes a gépkocsival történő munkába járás biztosítását a többi munkavállalójára nézve is megszüntette, akik 2012. július 25-től azt bérelt gépkocsival maguk oldják meg.

[5] A felperes jogi képviselője 2012. augusztus 28-án kelt levelében kezdeményezte az alperesnél a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetést, továbbá sérelmezte, miszerint az alperes üzenet, hogy a munkába járást maga oldja meg, amely költséges és időigényes is a rossz tömegközlekedés miatt.

[6] 2012. szeptember 12-én levélben kérte a tájékoztatást az alperestől, hogy biztosítja-e számára a cég által nyújtott utaztatást, vagy ezt megvonja, és ennek mi az oka. Közölte, hogy a tájékoztatás elmaradását súlyos szerződésszegő magatartásnak tekinti, amely esetben rendkívüli felmondásra kerülhet sor.

[7] Ezt követően még több levelet is intézett a felperes az alpereshez, majd 2012. november 12-én közölte, hogy a 2012. szeptember 12-én kelt levelében feltett kérdésre vár választ, továbbá hogy a keresőképtelensége 2012. november 12-ig tart.

[8] A felperes 2012. november 5-én kelt azonnali hatályú felmondást kézbesített az alperes részére 2012. november 13-án az 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. § (1) bekezdés *b*) pontjára alapítottnak. Ennek indokolása szerint: „a munkáltató olyan magatartást tanúsít, ami a munkaviszony fennállását lehetetlenné teszi [...] a részemre biztosított munkába járás lehetőségét előzetes tájékoztatás és egyeztetés nélkül megvonta. A jogi képviselőm 2012. augusztus 28-án egyeztetést kezdeményezett a jogellenes helyzet megoldására, mivel lépésével ellehetetlenítette a munkaviszonyomat. Egészségi [...] állapotomban olyan mértékű romlást idézett elő a munkáltatói magatartás, hogy tartósan betegállományba kényszerültem. Ez alatt többszöri levélváltásra sem voltak hajlandóak sem érdemben nyilatkozni, sem személyes megbeszélésre időpontot adni. A munkáltató - többszöri figyelmeztetés ellenére - huzamos ideje, 2012. augusztus 28. óta folyamatosan mind a mai napig tanúsítja a fenti, munkaviszony fenntartását ellehetetlenítő magatartását”.

[9] Az elsőfokú bíróság a 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. §, 6. § (2) bekezdés, 16. §, 22. § rendelkezései alapján megalapozatlannak találta a felperes keresetét.

[10] Megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás jogát a munkavállaló az arra nyitva álló tizenöt napos szubjektív határidőn belül gyakorolta, mert annak indoka jogellenes állapot fenntartása volt, így annak fennállta alatt késedelembe a munkavállaló nem eshetett.

[11] A felperes a nyilatkozatát arra hivatkozva tette meg, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalását a munkáltató előzetes tájékoztatás és egyeztetés nélkül visszavonta. Önmagában az, hogy az alperes - nyilatkozata szerint - a növekvő közterhek miatt a továbbiakban nem biztosította a munkavállalói részére a munkába járást, nem minősül jogszerűtlen intézkedésnek. A kötelezettségvállalás felmondására az Mt. 16. §-a lehetőséget biztosít. Arra a felperes sem az azonnali hatályú felmondásban, sem az eljárás során nem hivatkozott, hogy nem állnak fenn a kötelezettségvállalás felmondásának a feltételei.

[12] Az Mt. 22. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a jognyilatkozatát alaki kötöttség nélkül megtehetette. A felperes pedig nem intézett az alpereshez kérelmet arra vonatkozóan, hogy kéri a nyilatkozat írásba foglalását. A leveleiben arról kért tájékoztatást, hogy az utaztatás lehetőségét az alperes megvonja-e. Arról azonban a döntés 2012. július elején megtörtént, és ekkor a felperessel azt közölte is a munkáltató. Az azonnali hatályú felmondásban a felperes nem sérelmezte, hogy a munkáltató intézkedése az írásba foglalás hiánya miatt jogellenes. Így e körülmény a felmondás jogszerűségére nem hat ki.

[13] A felperes az azonnali hatályú felmondásban alaptalanul sérelmezte, hogy a munkáltató egyeztetés nélkül olyan helyzetbe hozta, hogy a munkaviszony fenntartása ellehetetlenült, mert az Mt. 6. § (2) bekezdésben foglalt együttműködési kötelezettségét a munkáltató megszegte. Ez azonban nem volt megállapítható, mert az alperes törvényes képviselője közölte a felperessel, hogy megvonja az utaztatás lehetőségét, a felperes tehát tudta, milyen feltételek mellett kell teljesíteni a munkaszerződésből fakadó kötelezettségeit. Így nem volt megállapítható, hogy a munkáltató együttműködési kötelezettség-szegése vezetett a felperesi munkaviszony fenntartásának ellehetetlenüléséhez. Az, hogy a megkeresései után az egyeztetések elmaradtak, nem tekinthető olyan lényeges és súlyos munkáltatói kötelezettség-szegésnek, amely az azonnali hatályú felmondást megalapozná. A felperest a munkaviszony megszüntetéséig hátrány nem érte, és emellett objektíven sem volt a fentiek szerint lehetetlen a munkaviszony folytatása.

[14] A meghallgatott tanúk nem támasztották alá a felperes állítását, miszerint a munkáltató kizárólag az ő személyére vonatkozóan, diszkriminatív jelleggel szüntette meg a gépkocsival történő munkába járás biztosítását. A felperes azonban az azonnali hatályú felmondásban e körülményre indokként nem hivatkozott.

[15] Az alperes fellebbezése folytán eljáró bíróság ítéletével az elsőfokú ítéletet

megváltoztatta, kötelezte az alperest a felperes javára felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés, valamint első- és másodfokú perköltség megfizetésére.

[16] A törvényszék rögzítette, hogy a felperest terhelte a bizonyítási kötelezettség a körben, hogy a munkáltató az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti kötelezettségzegéseket valósított meg, tehát az azonnali hatályú felmondás indoklásában közöltek a valóságnak megfelelnek, és e körülmények jogszerűen megalapozzák a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését.

[17] Megállapította a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 206. §-ában foglaltakat megsértette.

[18] Azt helyesen vizsgálta, hogy a kötelezettséget vállaló munkáltató a jognyilatkozatát milyen alaki formában teheti meg. Általában a jognyilatkozatot az Mt. 22. § (1) bekezdése alapján alaki kötöttség nélkül lehet megtenni, azonban ha a munkavállaló kéri, akkor a munkáltató részéről a jognyilatkozat írásba foglalása kötelező.

[19] Az elsőfokú bírósággal szemben a törvényszék megállapította, hogy a felperes a 2012. szeptember 12-i levélben írásbeli közlést kért a munkáltatótól, miszerint biztosítja-e a számára a korábbiak szerint a cég által nyújtott utaztatást, vagy ezt a juttatást megvonja, és mi ennek az oka. 2012. október 1-jén ismételtén kérte az írásbeli tájékoztatást a fentiekre vonatkozóan. A levelek tartalmukban tehát az egyoldalú kötelezettségvállalás megvonására irányuló intézkedés írásba foglalása iránti kérelemnek minősülnek, amelyet az Mt. 22. § (1) és (5) bekezdése alapján a 6 hónapos jogvesztő határidőn belül a felperes előterjeszthetett.

[20] A munkáltató nem vitatottan ezen írásbeli kérelmeknek nem tett eleget, érdemi nyilatkozatot nem is tett a munkavállaló irányába, ezzel együtt az együttműködési kötelezettségét is megszegte, továbbá beállt az Mt. 22. § (4) bekezdésben írt jogkövetkezmény, vagyis az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat érvénytelen [Mt. 22. § (1) bekezdés].

[21] A törvényszék nem osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját, miszerint egyébként sem eredményezné az alperes sérelmezett intézkedésének jogellenességét az írásbeliség megsértése, ugyanis az a felmondásban indokként nem szerepelt. Jelen esetben erre külön hivatkozni az azonnali hatályú felmondásban nem kellett a felperesnek, ugyanis az írásbeliség megsértése a jogszabály rendelkezésénél fogva eredményezte a jognyilatkozat érvénytelenségét.

[22] A rendelkezésre álló peranyag adatai alátámasztották, hogy a felperesnek a tömegközlekedéssel a munkába járása megnehezedett, ellehetetlenült, tehát a munkáltató egyeztetés nélküli intézkedése olyan helyzetet teremtett a felperes számára, hogy a munkaviszony fenntartása is nehézségekbe ütközött. Helyesen hivatkozott a felperes arra, hogy az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettséget a munkáltató megszegte, amikor az intézkedés egyoldalú, egyeztetés nélküli visszavonását követően a megfelelő munkabeosztást esetlegesen szerződés módosítással nem segítette.

[23] Mindezek alapján a törvényszék megállapította, hogy a munkavállaló azonnali hatályú felmondása jogszerű, ezért ennek jogkövetkezményeiben marasztalta az alperest.

[24] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatását”, a felperes keresetének elutasítását és perköltségben való marasztalását kérte.

[25] A törvényszék döntésével megsértette az Mt. 78. § (1) bekezdés *b*) pontjában foglaltakat.

[26] Sem munkaszerződés, sem munkaviszonyra vonatkozó szabály nem biztosít alanyi jogot a munkavállalók számára a lakhely és a munkahely közötti szállításra. Valótlán állította a felperes, hogy az alperes nem tájékoztatta őt a szolgáltatás megszűnéséről. Önmagában az, hogy a szóbeli közlés magyarázata nem került írásba foglalásra, nem alapozhatja meg az azonnali hatályú felmondást. A munkavállaló ismerte a munkáltatói döntést, annak indokait, későbbi magatartása nem az új helyzethez történő alkalmazkodásra, hanem az azonnali hatályú felmondás előkészítésére irányult.

[27] Önmagában az írásbeliség elmaradása nem tekinthető olyan munkáltatói mulasztásnak, amely a munkaviszony további fenntartását ellehetetlenítené. A felperesnek kötelessége lett volna a munkába járását megoldani, ehhez akár rugalmas munkakezdéssel a munkáltató is a segítségére lett volna. A felperes a táppénz leteltét követően az első munkanapon meg sem próbált bejutni a munkahelyére, és mivel nem jöttek érte, beadta az azonnali hatályú felmondását.

[28] A felmondás jogát a felperes a szolgáltatás megvonása tekintetében a szubjektív határidőn túl gyakorolta.

[29] Az elsőfokú bíróság állapította meg helyesen, hogy a felperes nem kérte a szóbeli közlés írásbeli megerősítését.

[30] Nem lett volna semmilyen akadálya a felperes munkavégzésének, még ha a szállítás elmaradása esetleg kényelmetlen volt is a részére.

[31] A felperes volt az, aki nem próbált meg együttműködni, nyilvánvaló szándéka a munkáltatói felmondás kikényszerítése volt. Ennek hiányában próbálta meg az azonnali hatályú felmondás jogintézményével visszaélve fizetésre kényszeríteni a munkáltatót.

[32] Téves a törvényszék értelmezése, miszerint a munkáltató szolgáltatásának megszüntetésére tett egyoldalú döntés érvénytelen, mivel a későbbiek során annak okára nem adott írásbeli választ. Jelen esetben a munkáltató jogszerű döntést hozott, a munkavállalókkal azt közölte, a döntés teljesedésbe ment.

[33] A felperes kizárólag az Mt. 78. § (1) bekezdés *b*) pontjára hivatkozott, ezért a törvényszék nem terjeszkedhetett túl a felmondás keretein, és döntését a teljes Mt. 78. § rendelkezéseire nem alapozhatta. A 78. § (1) bekezdés *b*) pontja a munkaviszony fenntartásának ellehetetlenülésére, és nem valamilyen munkaviszonyból származó kötelezettsége megszegésére utalt. Jelen esetben a törvényben rögzített konjunktív feltételek együttes megléte az *a*) pont vonatkozásában hiányzott.

[34] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.

[35] **A felülvizsgálati kérelem alapos.**

[36] A felülvizsgálati kérelemben a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett kell előadni, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja [Pp. 272. § (2) bekezdés]. A Kúria ezért a felülvizsgálati kérelemnek csak azon részeit bírálhatta el, amelyek a jogszabálynak megfelelnek (BH1995. 99. II.). Jogszabályhely megjelölése [Mt. 78. § (2) bekezdés, Mt. 5. §] hiányában az azonnali hatályú felmondás elkészítése, illetve a felperes rendeltetésellenes joggyakorlása nem volt vizsgálat tárgyává tehető.

[37] A törvényszék ítélete önmagában azért nem jogszabálysértő, mert az azonnali hatályú felmondás jogszerűségéről nemcsak az abban megjelölt 78. § (1) bekezdés *b*) pontjában foglaltakra irányadó feltételek alapján döntött. A bírói gyakorlat szerint a jognyilatkozatot tartalma szerint kell elbírálni, attól függetlenül, hogy a fél a jogszabály mely pontjára hivatkozott (Mfv. I. 10.050/2004.).

[38] A per tárgyát a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondás jogszerűsége és ennek jogkövetkezményei képezték. Az Mt. 64. § (2) bekezdés alapján a nyilatkozatot tevő felperest terhelte az azonnali hatályú felmondásban közölt indok valóságának, továbbá a jognyilatkozat jogszerűségének a bizonyítása.

[39] A felperes a felmondását arra alapította, hogy a munkáltató a részére biztosított munkába járási lehetőséget előzetes tájékoztatás és egyeztetés nélkül megvonta, továbbá a felperes kezdeményezése ellenére nem volt hajlandó egyeztetni a helyzet megoldásával kapcsolatban, és a munkáltató döntése ellehetetlenítette a munkaviszonyt.

[40] **Az azonnali hatályú felmondásában tehát a munkavállaló nem hivatkozott a munkáltatói intézkedés (azaz az egyoldalú kötelezettségvállalás felmondása) alaki érvénytelenségére. Csak a döntés meghozatalát megelőző, és a felperes által azt követően kezdeményezett egyeztetés**

elmaradását sérelmezte. Miután a perben a munkavállaló munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozata jogszerűségéről kellett dönten, így alaptalan a törvényszék érvelése, miszerint a munkáltatói intézkedés alaki érvénytelenségére az azonnali hatályú felmondásban nem kellett a felperesnek hivatkoznia. Amennyiben ugyanis ez az azonnali hatályú felmondás okai között nem szerepelt, akkor nem is képezhette a jognyilatkozat alapját. A munkavállaló által tett jognyilatkozatra is irányadó az a bírói gyakorlat, miszerint utóbb az azonnali hatályú felmondás indokolása nem bővíthető.

[41] Az elsőfokú bíróság jogszerűen emelte ki, hogy a munkáltatónak az Mt. 16. §-a alapján lehetősége volt az egyoldalú kötelezettségvállalás azonnali hatályú felmondására [Mt. 16. § (2) bekezdés]. Arra, hogy ennek jogszabályi feltételei nem állnak fenn, sem a jognyilatkozatában, sem a perben a felperes nem hivatkozott, csak a döntés következményeit, valamint a döntés meghozatalát megelőző és azt követő tájékoztatási-együtműködési kötelezettség megsértését róta fel a munkáltatónak.

[42] A felperes a döntése 2012. július 25-i hatálybalépését megelőzően közölte a felperessel, hogy nem biztosítja a munkába járását gépkocsival, így alaptalan az előzetes tájékoztatási kötelezettség megsértésére vonatkozó hivatkozása. A döntés közlését követően a felperes részéről az egyeztetésre irányuló kérelmek nem a helyzet kölcsönös, megállapodással való megoldására, hanem a döntés írásbeli megerősítésére és az ok közlésére irányultak. A felperes az azonnali hatályú felmondásban is hivatkozott, 2012. augusztus 28-i egyeztetést kezdeményező levelében nem az utazási körülmények megoldását, hanem a rendes felmondás feltételeivel közös megegyezéssel való munkaviszony megszüntetést kérte.

[43] Az azonnali hatályú felmondásban felhozott indokok alapján tehát nem volt megállapítható a munkáltató részéről olyan mulasztás vagy magatartás, amely jogszerűen megalapozta volna a felperes által közölt azonnali hatályú felmondást.

[44] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdés alapján hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. (Kúria Mfv. I. 10.425/2014.)