



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.227/2022/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság az Apor Roland Ügyvédi Iroda (Cím14, ügyintéző: dr. Apor Roland ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2, kézbesítési cím: felp1 kéz. címe) felperesnek – a Simon Ügyvédi Iroda (alp. képv. címe, ügyintéző: dr. Simon Attila ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen munkabér és egyéb munkaviszonnyal összefüggő anyagi juttatás tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 22.M.70.674/2021/37. számú ítéletével szemben a felperes által 38. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 56.032 (ötvenhatezer-harminckettő) forint felmentési időre járó távolléti díjat, 588.336 (ötszáznyolcvannyolcezer-háromszázharminchat) forint végkielégítést és ezen összegek után 2021. január 14. napjától a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot. Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 58.000 (ötvennyolcezer) + áfa elsőfokú perköltséget és külön felhívásra 38.662 (harmincnolcezer-hatszázhatvankettő) forint elsőfokú eljárási illetéket az állam javára.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 100.000 (százezer) forint + áfa másodfokú perköltséget, továbbá külön felhívásra 51.549 (ötvenegyezer-ötszáznegyvenkilenc) forint fellebbezési illetéket az állam javára.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. július 12. napján meghozott 22.M.70.674/2021/37. számú ítéletével elutasította a felperes keresetét és 294.281 forint + áfa perköltség megfizetésére kötelezte az alperes javára.

[2] Az elsőfokú bíróság a felperes elmaradt munkabér, illetve jutalék tárgyában előterjesztett keresetét részben a bizonyítottság hiányára, részben arra hivatkozással utasította el, mert az alperes a perben igazolta a keresetben meghatározott összegek felperes részére történő átutalását. Az elsőfokú bíróság elutasította a mobiltelefon készülék vételár részének visszakövetelésére irányuló keresetet is, mivel a felperes bizonyítottan nem vételár részletet, hanem használati díjat fizetett az alperes által biztosított mobiltelefon kapcsán.

[3] A felperes által kibocsátott azonnali hatályú felmondás jogszerűsége és az erre alapított 56.032 forint felmentési időre járó távolléti díj, továbbá 588.336 forint végkielégítés és a késedelmi kamatok megfizetése tárgyában előterjesztett keresetet szintén alaptalannak találta az elsőfokú bíróság. Megállapította, hogy a felperes 2014. június 2-ától állt határozott idejű munkaviszonyban az alperessel sales advisor munkakörben. A felek a bruttó órabért 1.010 forintban határozták meg. A munkaszerződés 4.3. pontja szerint „az alapbéren túl a munkavállalót munkaviszonyával kapcsolatosan a munkáltató kizárólagos jogkörében meghatározott eseti döntése, vagy külön szabályzata alapján további juttatás (pl. bónusz, cafetéria) illetheti meg. A munkáltató ezen juttatásokat jogosult bármikor egyoldalúan korlátozni vagy visszavonni.”

[4] Az alperes 2019. szeptember 9-től érvényes jutalékszabályzatának 2. pontja szerint a munkavállalók a jövedelem részeként az alapbérükön felül havonta jutalékszámolásban részesültek az adott terület teljesítménye függvényében, illetve a márkaüzleti munkavállalók esetében a munkakörökhöz igazodó egyéni teljesítményekhez igazodóan. A jutalékszabályzat 2.1.5. pontja azt is rögzítette, hogy azon munkavállaló, akinek a munkaviszonya akár saját kezdeményezésére kerül megszüntetésre, az utolsó munkában töltött napig jogosult jutalékokra. A business advisor munkakörnél az ún. target letter, vagyis a teljesítménykiírás annyiban releváns, hogy az érték- és minőségi elemeket egyéni szinten mérik, az incentive juttatáshoz kapcsolódó havi teljesítménycélokat a teljesítménylevél tartalmazza, melyet elektronikusan is megküldenek a munkavállalóknak minden tárgyhót megelőző hónap utolsó napjáig. Az alperes 2021. december 1-jén hatályos jutalékszabályzata ugyanilyen rendelkezéseket tartalmazott. A szabályzat alapján az alperes valamennyi munkavállalóval havonta közölt teljesítménykiírást.

[5] A felek 2015. február 3-tól a munkaviszonyt határozatlan időtartamúra módosították, a felperes munkaköre 2016. augusztus 15-ével business sales advisor munkakör lett. Munkabére bruttó 1.263 forint/óra összegre emelkedett. A munkakör módosítása ellenére a felperes feladatai ténylegesen nem változtak.

[6] A felperes a 2020. december 4-én kelt felmondással 60 napos felmondási idővel megszüntette a munkaviszonyát, a felmondási időre tekintettel a felek közötti munkaviszony 2021. február 2. napján szűnt volna meg. A felmondást követően a felperes tovább dolgozott. Az alperes a 2021. január 2-án e-mail-ben küldte meg az bevásárlóközpont üzletl-ben dolgozó munkavállalók részére a január havi teljesítménykiírást. A felperesnek nem továbbították az e-mailt, számára teljesítménykiírásra nem került sor. 2021. január 4-én a felperes a munkahelyén szembesült azzal, hogy a 2021. január havi teljesítménykiírás nem tartalmaz rá vonatkozó célokat.

[7] A felperes 2021. január 5-én szerzett tudomást menedzserl üzletvezető (store manager) azon levelezéséről, amelyben az bevásárlóközpont üzletl-ben dolgozó kollégákat arról tájékoztatta, hogy tanú3 és tanú5 „...helyettesek veszik át felperestől a BA feladatokat ideiglenesen.” A felperes az üzenetből arra következtetett, hogy a munkaköri feladatait a továbbiakban az e-mailben jelzett két munkavállaló fogja ellátni.

[8] Mindezek alapján a felperes 2021. január 6-án azonnali hatályú felmondást közölt az alperessel. Az indokolásban hivatkozott a 2020. december 4-én közölt munkavállalói felmondásra és arra, hogy 2021. január 4-én a munkahelyén értesült arról, január-ra nem kapott teljesítménykiírást, amit tanúl üzletvezető szóban is megerősített. A felperes hivatkozott a 2021. január 5-i e-mailre is, amiből arról szerzett tudomást, hogy a munkaköri feladatait két munkatársa között felosztották, holott őt a felmondási idő alatt a munkavégzés alól nem mentették fel. Ezzel a feladatkörét a munkáltató kiüresítette, a feladatai szétosztásával a munkaviszonyból származó alapvető kötelezettségét megszegte, figyelemmel az Mt. 51. § (1) bekezdésében rögzített foglalkoztatási kötelezettségre.

[9] Az elsőfokú bíróság a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (2) bekezdése, 78. § (1), (3) bekezdése, továbbá 137. § (1) és (2) bekezdése alapján vizsgálta az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét. Kifejtette a felperest, mint a nyilatkozatot tevő felet terhelte annak bizonyítása, hogy az alperes a munkaviszonnyal összefüggő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte, amikor 2021. január hónapjára nem közölt teljesítménykiírást a felperessel, illetve a feladatait más munkavállalók részére átadta és ezzel kiüresítette a munkakörét.

[10] Az elsőfokú bíróság a jutalékszabályzat alapján kifejtette, az alperesnél a bérstruktúra úgy épült fel, hogy a havi juttatások 70 %-a fix alapbér volt, a 30 %-a pedig változó juttatás. Az alperesnek diszkrecionális jogkörébe tartozott munkáltatóként a teljesítménykiírás közlése, de a jutalékszabályzat arról is egyértelműen rendelkezett, hogy amennyiben a munkavállaló maga kezdeményezi a munkaviszonya megszüntetését, akkor is jogosult jutalékokra az utolsó munkában töltött napig. Mindez azonban nem befolyásolta az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét, mivel a teljesítménykiírás elmaradása nem jelentette a foglalkoztatási kötelezettség megsértését, ezért az alperes eljárása nem minősült az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerint. Az elsőfokú bíróság annak is jelentőséget tulajdonított, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondásban a bérfizetési kötelezettség

elmulasztására nem hivatkozott, jognyilatkozatát kizárólag a foglalkoztatási kötelezettség megsértésére alapította.

[11] Az előbbiekre tekintettel az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy az alperes eleget tett-e a foglalkoztatási kötelezettségének, illetve mik voltak a felperes munkakörébe tartozó feladatok. Kifejtette, a felperesnek joga és lehetősége volt munkát végezni a munkavégzési helyeként kijelölt bevásárlóközpont üzlet1-ben, illetve ellátni a munkaköri feladatait. Megállapítható volt, hogy a felperes e kötelezettségének eleget tett még az azonnali hatályú felmondás napján is, hiszen aznap szerződést kötött az alperes javára. Ebből az elsőfokú bíróság arra következtetett, hogy a felperes teljesítménykiírás hiányában nem volt akadályoztatva a munkavégzésben. A felperes munkaköri leírásából is megállapítható volt, hogy teljesítménykiírás hiányában is voltak olyan feladatok, amelyeket el is kellett látnia. tanú4 és tanú5 tanúk vallomása ezzel egyezően azt támasztotta alá, hogy a felperes munkaköréhez tartoztak olyan adminisztratív feladatok, amelyek teljesítménykiírás nélkül is elláthatóak voltak. Az alperesnek jelentős üzleti adatbázisa volt, annak naprakész tartalommal való feltöltése is a felperesi munkakörhöz kapcsolódott.

[12] A tanúk vallomása alapján az elsőfokú bíróság azt is bizonyítottan találta, előfordult, hogy valamely munkavállaló részére nem került sor teljesítménykiírásra. Abban a körben, hogy teljesítménykiírás hiányában lehetett-e érdemi munkát végezni, nem tulajdonított jelentőséget tanú2 tanúvallomásának arra hivatkozva, hogy a többi tanú eltérően nyilatkozott. Figyelembe vette tanú1 üzletvezető tanúvallomását, aki előadta, hogy a január hónapra már nem látta értelmét, hogy célszámokat, teljesítménykitűzést adjon a felperesnek, mert a munkához való hozzáállásában problémát látott. A döntése arra irányult, hogy a felperesnek januárban már ne kelljen munkát végezni az bevásárlóközpont üzlet1-ben. Ebből következően elvárása sem volt a felperessel szemben tanú3 tanúvallomását, miszerint teljesítménykitűzés hiányában nincs érdemi feladat, cáfolta a felperes munkaköri leírása és tanú4, tanú1 és tanú5 vallomása. Az elsőfokú bíróság megállapította, a felek nem egyeztettek arról, mi lesz pontosan a felperes feladata, ennek ellenére az ügyfél adatbázissal kapcsolatos adminisztrációs feladatokat mindenképpen elláthatta.

[13] Az elsőfokú bíróság a tanúk vallomása alapján bizonyítottan találta, hogy az üzleti ügyfelekkel kapcsolatos feladatokat 2021 januárjában valóban átosztották tanú3 és tanú5 feladataihoz, de ez nem vonatkozott a felperes valamennyi feladatára. tanú4 üzletvezető-helyettes tanúvallomása azt támasztotta alá, hogy teljesítménykiírás hiányában is értelmezhető volt a felperesi munkakör, hiszen az alapfizetés ellenében el kellett látni az üzletben az ügyfelek kiszolgálását, illetve a munkáltató rendelkezésére kellett állni. A tanúk vallomása azt is alátámasztotta, hogy a vezetők a megbeszéléseken próbáltak megoldást találni a felperes távozásával kialakuló helyzetre. tanú1 üzletvezető január végén, illetve február elején közölte az érintettekkel, hogy át kell venniük a felperes feladatait. Az elsőfokú bíróság azt is kifejtette, az alperes szándéka arra irányult, hogy a felperes munkaköréhez tartozó feladatokat a felmondási idő lejártát követően vegyék át a munkavállalók.

[14] Az elsőfokú bíróság megállapította továbbá, hogy az alperes nem bizonyította, a felperest 2021. január 6-tól felmentette a további munkavégzés alól. Ennek azonban nem tulajdonított jelentőséget, mert a felperes nem bizonyította, hogy a 2021. január hónapra elmaradt teljesítmény-célkitűzés a foglalkoztatási kötelezettség megszegését valószínűsítette meg. A felperes ugyanis nem volt elzárva attól, hogy az alperes javára munkát végezzen, szerződéseket kössön, kiszolgálja az ügyfeleket, ügyfeleket szerezzen. Az alperes bizonyítottan foglalkoztatni kívánta, „a munkavégzését nem akadályozta”. tanúl tanúvallomása azt is alátámasztotta, hogy az otthoni munkavégzést kezdeményezték. Erre tekintettel az alperes magatartása nem valószínűsított meg olyan jelentős mértékű kötelezettségzegést, amely a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetését megalapozhatta.

A felperes fellebbezése

[15] Az elsőfokú ítélet azonnali hatályú felmondással kapcsolatos rendelkezései tekintetében a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben az elsőfokú ítélet megváltoztatásával 56.032 forint felmentési időre járó távolléti díj és 588.336 forint végkielégítés, továbbá 2021. január 14-től a kifizetésig járó késedelmi kamat, illetve első- és másodfokú perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[16] A felperes másodlagos fellebbezési kérelmében a perköltségre vonatkozó rendelkezés megváltoztatásával az alperes kötelezését kérte a szükségtelenül okozott felperesi perköltség megfizetésére.

[17] A felperes fellebbezésében a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértésére hivatkozott azzal, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményét okszerűtlenül értékelte, a tényekből helytelen jogi következtetést vont le és megalapozatlan döntést hozott, mellyel megsértette az Mt. 46. § (2) bekezdését, 51. § (1) bekezdését, 6. § (3) bekezdését és 78. § (1) bekezdését.

[18] Kifejtette, hogy az azonnali hatályú felmondásában két alperesi kötelezettségzegést jelölt meg. Az egyik a teljesítménykiírás elmulasztása, a másik pedig a munkaköri feladatai két másik munkavállaló részére történő szétosztása volt. Az indokok külön-külön és együttesen is kapcsolódtak az Mt. 51. § (1) bekezdésében meghatározott foglalkoztatási kötelezettség megsértéséhez.

[19] A felperes fellebbezésében arra is hivatkozott, az elsőfokú bíróság nem állapította meg tényként sem a teljesítménykiírás elmulasztását, sem a munkakörhöz tartozó feladatok más munkavállalók számára történő szétosztását, holott ezeket a tényeket okiratok és tanúvallomások támasztották alá a perben. Az alperes perbeli védekezésében lényegében mindezt nem cáfolta. Az ellenkérelemben az azonnali hatályú felmondás indokait általános jelleggel vitatta arra hivatkozva, hogy magatartása nem valószínűsította meg a foglalkoztatási

kötelezettség jelentős mértékű megszegését. Ez azonban nem a tények, hanem a jog vitatása volt.

[20] A 2021. január 2-i e-mailból, mint okirati bizonyítékból egyértelműen megállapítható volt, hogy az adott hónapra az alperes nem tűzött teljesítménycélt a felperes számára. Ezt megerősítették a tanúvallomások is. A munkakör szétosztására vonatkozó kereseti állítást szintén okirat és tanúvallomások támasztották alá. A nyilatkozatokat a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint kell értelmezni, ezért a 2021. január 5-i levél megfogalmazásából az következett, hogy a felperesi munkakörhöz tartozó feladatokat az alperes szétosztotta, hiszen jelenidőben fogalmazta meg az intézkedését. A feladatok szétosztását egyértelműen alátámasztotta tanú1, tanú5 és tanú3 tanúvallomása is.

[21] A tanúk az időmúlásra tekintettel, nem feltétlenül tudnak konkrét időpontokra visszaemlékezni. Ezért elsődlegesen az okirati bizonyítéknak, vagyis az e-mail tartalmának volt jelentősége. Abból pedig megállapítható volt a feladatok átadásának pontos időpontja. A kiosztandó ún. soho target, az üzleti célszámok a felperes munkaköréhez kapcsolódtak, ezeket 2021 januárjára a felperes helyett már tanú3ra és tanú5ra osztották ki. Ezt megerősítette meg tanú1 tanúvallomása is. Mindezek alapján tényként kellett volna az elsőfokú bíróságnak megállapítani a teljesítménykiírás elmaradását és a munkakörhöz tartozó feladatok átadását. A hiányos tényállás alapján azonban megalapozatlan következtetéseket vont le és tévesen következtetett arra, hogy az alperesnek diszkrecionális jogköre volt a teljesítménykiírás.

[22] A munkaszerződés 4.3. pontjára és az Mt. 17. §-ára figyelemmel az alperesi jutalékszabályzat munkáltatói szabályzatnak, vagyis egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősült. A jutalékszabályzat 2.5.5. és 2.4. pontjai egyértelmű rendelkezést tartalmaztak a munkaviszony megszüntetése esetére, melyekből az következett, hogy a teljesítménycélok kitűzése soha nem maradhatott el. Az üzletvezetőket pedig nem illette meg döntési jogkör a teljesítménykiírások közlése vonatkozásában, ezért tanú1 a felperes felettesként nem is dönthetett erről, vagyis saját döntésével nem vonhatta volna ki a felperest a jutalékszabályzat hatálya alól. Az alperes ezzel az Mt. 6. § (3) bekezdésében foglalt méltányos mérlegelés követelményét is megsértette, aránytalan sérelmet okozva a felperesnek.

[23] A teljesítménykiírás jogi minősítése tekintetében is tévedett az elsőfokú bíróság. Annak nem a valós tartalma szerint tulajdonított jelentőséget, mert azt kizárólag a munkabérfizetés szempontjából értékelte, a foglalkoztatási kötelezettség tekintetében azonban nem. Az Mt. 42. § (2) bekezdése és az 51. § (1) bekezdése körében kifejtette, hogy a munkakörébe tartozó feladatokat az alperes által meghatározott mennyiségi és minőségi mutatók elérésével, teljesítésével tudta végrehajtani. A jutalékszabályzat egy érdekeltségi rendszert teremtett meg a vállalati elvárások teljesítése érdekében, amely alapján a munkavállalók kötelesek voltak az értékesítési kiírásokat teljesíteni, ennek részleteit az alperes a havi teljesítménykiírásban határozta meg. A teljesítménykiírásoknak tehát kiemelt jelentősége volt, ezzel az alperes az adott hónapban teljesítendő értékesítési feladatok mennyiségéről tájékoztatta a munkavállalókat, lényegében ezzel irányítva a munkavégzésüket, hiszen a célszámokat az egyes kategóriák közötti elosztást is ezekben a

havi intézkedésekben határozta meg. Teljesítménykiírás hiányában tehát az értékesítési feladatok beazonosíthatatlanná váltak. Ezt erősítette meg tanú2, tanú1 és tanú4, továbbá tanú3 tanúk vallomása is. Ebből pedig okszerűen az következett, hogy a teljesítménykiírás elmulasztása a foglalkoztatási kötelezettség megszegését valósította meg, hiszen az alperes ebben határozta meg konkrétan az elvárt feladatok körét, mennyiségét, tartalmát. A teljesítménykiírás hiánya nem kizárólag bérezési kérdés, arra nem kizárólag a jutalék rendezése érdekében került sor. Azzal együtt, hogy az alperesnek munkabérfizetési kötelezettsége célkitűzés hiányában nem keletkezett, a munkaszerződésben foglaltak teljesítésétől is elzárta a felperest.

[24] Az elsőfokú bíróság nem megfelelő jelentőséget tulajdonított tanú1 tanúvallomásának, aki azt adta elő, hogy a célkitűzés megvonása arra irányult, a felperesnek ne kelljen munkát végeznie. Az alperesnek tehát nem állt szándékában foglalkoztatni a felperest. Ezért teljesen okszerűtlen volt az elsőfokú bíróság következtetése arról, hogy maradtak olyan feladatok, amelyet a felperes elláthatott volna. A munkaköre célja és rendeltetése az üzleti ügyfelekkel az értékesítési tevékenység folytatása volt, továbbá a szerződések megkötése, módosítása. Ehhez csak járulékosan kapcsolódtak az ügyfélszolgálati feladatok, az üzlettérben a lakossági ügyfelek kiszolgálása, de ezeknek nem volt meghatározó szerepe. Ezt is alátámasztották a tanúvallomások, tanú2, tanú1, tanú4 előadása.

[25] Jogerős határozatokra hivatkozva állította, jogellenesen járt el az alperes, mert a felperesi feladatokat olyan mértékben delegálta, amellyel lényegében kiüresítette a munkakörét. A munkaköre 80 %-át tette ki az értékesítési feladatok ellátása. Azoknak más munkavállalók számára történő átadása egyértelműen kiüresítette a munkakörét. Ezt követően az alperes már nem foglalkoztathatta a munkakörének megfelelően, ami a munkaszerződésben foglaltak egyoldalú módosítását jelentette. Ezért alaptalan volt az elsőfokú bíróság következtetése a további munkavégzés lehetőségét illetően.

[26] A felperes vitatta az elsőfokú ítélet perköltségre vonatkozó rendelkezését is. A Pp. 86. § (2) bekezdése alapján állította, hogy az alperes rosszhiszemű, sikertelen pervitele indokolatlan költségeket eredményezett számára, ezért az ehhez kapcsolódó költségei megtérítése indokolt.

[27] Kereseti állításait az elmaradt jövedelemmel kapcsolatban a bizonyítási szükséghelyzetre hivatkozva terjesztette elő és indítványozta, hogy az alperes tegye meg a szükséges tényállításokat és csatolja a releváns bizonyítékokat, figyelemmel az Mt. 155. § (2) és (3) bekezdésére. Az alperes e kötelezettségének azonban többszöri bírói felhívás ellenére nem tett eleget. Az alperes az ellenkérelemben a keresetet vitató nyilatkozatot tett, de semmilyen konkrétumot nem adott elő, a jutalék számítása körében többszöri bírói felhívást követően nyilatkozott. Ezért kényszerült a felperes arra, hogy több alkalommal is megváltoztassa a keresetét, amely jelentős perköltséget generált. Az alperes csak a negyedik bírói felhívást követően tette meg kellő módon a tényállításait, ezután jutott a felperes abba a helyzetbe, hogy ellenőrizze a számításai helyességét és ezt követően szállította le a keresetet. A jutalék iránti keresetét 361.876 forintban tartotta fenn, az elsőfokú bíróság ennek ellenére a

perköltség megállapítása során az eredeti összeget, vagyis a 4.607.405 forintot vette figyelembe.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[28] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság minden releváns kérdésre bizonyítást folytatott le, okszerű következtetéseket vont le a releváns jogszabályok alkalmazásával és megalapozott döntést hozott, a Pp. 263. §-a és 279. § (1) bekezdése megsértése nélkül.

[29] Nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy a felperes maga szüntette meg a munkaviszonyát. 2021 januárjában volt arra vonatkozó rendelkezés, hogy miként osszák meg a felperes feladatait, ez azonban nem a foglalkoztatási kötelezettség megszegése, hanem felperes távozására tekintettel a munkaszervezés körébe tartozó intézkedés volt.

[30] Az azonnali hatályú felmondásban a felperes a foglalkoztatási kötelezettség megsértésére hivatkozott, holott az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján, amennyiben az alperes megsértette volna a foglalkoztatási kötelezettségét, a felperes abban az esetben is jogosult lett volna az alapbérére munkavégzés hiányában is. A foglalkoztatás elmaradása számára nem járt volna anyagi sérelemmel.

[31] A bizonyítékok alapján nem lehetett megállapítani a munkakör kiüresítését sem. A felperes fellebbezésében tévesen hivatkozott a tanúvallomások tartalmára, hiszen abból nem lehetett levonni azt a következtetést, hogy tanú5nak és tanú3nak január elején ténylegesen el kellett kezdeniük a felperes munkaköréhez tartozó feladatok ellátását. tanú5 kifejezetten azt adta elő, hogy a feladat kiosztás a felperes távoása utáni időszakra vonatkozott. Ezzel ellentétes következtetést az e-mailből sem lehetett levonni, hiszen az is a felperes megszűnő feladatai szétosztására vonatkozott. Mindezek ellenére a felperes az e-mail ismeretében egyeztetés nélkül élt az azonnali hatályú felmondás lehetőségével. Nem a levél tartalmára, hanem a tényleges helyzetre kellett volna figyelemmel lennie, mivel a feladatok átadása a munkaviszony fennállása alatt nem következett be.

[32] A felperes fellebbezésében tévesen értékelte a jutalékiírás elmaradását is. Az üzletvezető tanúvallomásában észszerű magyarázatát adta annak, hogy a felmondási idő utolsó hónapjára, miért nem látta értelmét célkitűzésnek a felperes számára. Ugyanakkor amennyiben a felperes ezt sérelmezte, elvárható lett volna, hogy megkísérelje az egyeztetést. Jutalékiírás hiányában is volt egyéb feladat, amit elláthatott, erre igény és lehetőség is volt. Januárban a felperes a felmondási idejét töltötte, ezért erre figyelemmel lehetett értékelni azt, hogy az alperes eljárása lényeges kötelezettségszegés szándékos mértékű megsértésének minősült-e. A felperes sem állította, hogy korábban, éveken keresztül a munkaviszony időtartama alatt az alperes bármikor megszegté volna a foglalkoztatási kötelezettségét.

Ugyanakkor a felmondást követően, a felperes már motiválatlanná vált, ezért nem minősült a foglalkoztatás megszegésének az alperes eljárása. A fellebbezésben hivatkozott bírósági döntések pedig jelen perben nem bírtak relevanciával.

[33] Az alperes vitatta a perköltségre vonatkozó fellebbezési érvelést is. A perbeli védekezését többször kiegészítette, pontosította, ugyanakkor a jutalékkal kapcsolatos keresetet végig vitatta. A felperes nem járt el jóhiszeműen, hiszen már a munkaviszony ideje alatt is kifogásolta a számfejtett jutalékot és indokolt esetben a korrekciókat jóvá is írták neki. Tisztában volt a jutalékszámítás elveivel, a munkaviszonya megszűnésekor pedig nem volt rendezetlen elszámolás a felek között. A keresetlevél előterjesztésekor nyilvánvalóan nem feltételezhette, hogy többmillió forint összegű elmaradt jutalékigénye keletkezett. A perben a felperes végig vitatta az alperesi állításokat és emiatt még banki igazolásokat is be kellett szerezni a konkrét átutalások összegének igazolására. Mindezek alapján a perlekedése nem volt jóhiszemű. A fellebbezésében összezszerűségében sem jelölte meg, hogy mennyiben kéri megváltoztatni az alperesi perköltség összegét. A felperes a Pp. 83. § (4) bekezdése értelmében a leszállított követelésrész tekintetében is pervesztesnek minősült, különös figyelemmel arra, hogy az elmaradt bérezéssel kapcsolatos igényét nem jóhiszeműen terjesztette elő.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[34] A felperes fellebbezése alapos.

[35] Az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás tárgyában a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást kisebb részben hiányosan állapította meg, illetve a megállapított tényekből téves következtetésekre jutott, ami kihatott az érdemi döntésre.

[36] A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között gyakorolta a Pp. 370.§ (1) bekezdése alapján, ezért nem érintette az elsőfokú ítélet elmaradt munkabér, jutalék és mobiltelefon vételárreszlet megfizetésével kapcsolatos keresetet elutasító rendelkezéseit.

[37] Az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott arra, az azonnali hatályú felmondásra alapított követelés tekintetében az Mt. 64.§ (2) bekezdése alapján a felperes bizonyítási érdekkörébe tartozott a jognyilatkozata indokolásában foglaltak bizonyítása. A felperes az Mt. 78.§ (1) bekezdésének a) pontjára alapította az azonnali hatályú felmondását, ezért azt kellett bizonyítania, hogy az általa sérelmezett munkáltatói magatartás a munkaviszonnyal összefüggő lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyosan gondatlan, jelentős mértékű megszegésének minősült.

[38] E kérdés vizsgálata során a felperesi jognyilatkozat szövegének teljes terjedelme, az indokolás tartalma értékelésével kellett eljárni, vagyis nem kizárólag a felperes által meghatározott jogszabályi hivatkozás, hanem az általa sérelmezett magatartás és az Mt. 78.§ (1) bekezdése a) pontja szerinti törvényi feltételek összevetésével.

[39] Ennek érdemi vizsgálatakor abban kellett állást foglalni, hogy a munkabér összegére jelentősen kiható januári teljesítménycélkitűzés elmaradása, illetve a felperes munkaköri feladatainak más munkavállalók részére történő átadása alapos indoka volt-e a munkáltatói kötelezettségszegésre alapított azonnali hatályú felmondásnak.

[40] Az előbbiekre figyelemmel megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 279.§ (1) bekezdése megsértésével járt el, mivel az azonnali hatályú felmondást nem annak tartalma szerint értékelte, ezen kívül a rendelkezésre álló bizonyítékokból, azok téves értékelése okán megalapozatlan következtetésekre jutott.

[41] Az ítéltábla a következő tényeknek tulajdonított jelentőséget az elsőfokú eljárásban lefolytatott bizonyítás adataira figyelemmel. A felperes 2020. december 4-én felmondással megszüntette a munkaviszonyát, majd ezt követően a 60 napos felmondási idejét töltötte. Az elsőfokú bíróság által megállapított és a fellebbezési eljárásban nem vitatott tény továbbá, hogy az alperes nem mentette fel a felperest a munkavégzés alól. Peradat, hogy december hónapban az alperes változatlan feltételekkel foglalkoztatta a felperest, aki a business sales advisor munkakörhöz tartozó feladatait végezte a munkáltató által havonta közölt teljesítménykiírásnak megfelelően. Az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy a felperes 2021. január 4-én észlelte, hogy 2021. január hónapra az alperes vele nem közölt teljesítménykiírást, az ezt tartalmazó e-mailt a munkatársak közül kizárólag a felperes számára nem küldte meg.

[42] A másodfokú bíróság szükségesnek találta a tényállás pontosítását annyiban, hogy az alperes a perben nem vitatta, az azonnali hatályú felmondás indoklásában foglaltakkal egyezően, tanúll döntött arról, a felperes nem kap januárra teljesítménykiírást és ezt a döntését közölte is a felperessel. Ezt tanúll a tanúvallomásában is megerősítette és a döntése indokáról is számot adott. Eszerint azért nem adott célkizűzést a felperesnek, mert úgy látta, nem fogja megfelelően ellátni az utolsó hónapban a feladatait, emiatt már nem is kívánta foglalkoztatni. (22.M.70.674/2021/30. jegyzőkönyv, 10-11. oldal). Mindezekből a másodfokú bíróság az alábbiakban kifejtendő, az elsőfokú bíróságétól eltérő következtetésekre jutott.

[43] Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a jutalékszabályzatot ismertette és az alapján rögzítette, hogy a juttatás valamennyi, adott esetben a felmondási idejét töltő munkavállalót is megillette. A másodfokú bíróság a tanúk

vallomása alapján azonban azt is szükségesnek találta megállapítani, hogy a teljesítménycélok mellőzése nem volt gyakorlat, arra egyik tanú sem tudott konkrét példát mondani. tanú4 tanúvallomása (30. ssz. jegyzőkönyv 16-17. oldal) pedig éppen azt erősítette meg, hogy a felmondási idejét töltő munkavállaló is kapott teljesítménykitűzést.

[44] Az elsőfokú bíróság – bár a tanúk vallomása körében kitért erre - konkrét megállapítást nem tett a teljesítménycélok alapján elérhető jövedelem mértékére. A másodfokú bíróság a tanúvallomások alapján egyértelműen megállapíthatónak találta, hogy a felperes és a hozzá hasonló munkakörben foglalkoztatottak munkabére jelentős részét, adott esetben 50%-át is elérte a teljesítménykiírás alapján járó jutalék. Ezt erősítette meg tanú2, tanú4 tanúvallomása (30. ssz. jegyzőkönyv 5-8. oldal, 16-18. oldal) akik előadták, hogy a fizetésük alapját képezte a jutalék. tanú3 is úgy nyilatkozott, hogy a fizetést ez a juttatás adta ki és annak nagy jelentősége volt (30. ssz. jegyzőkönyv 21-22. oldal). tanú5 ezzel egyező vallomása szerint a célfeladat alapján járó jutalék az alapfizetést is elérhette (30. ssz. jegyzőkönyv 24-25. oldal). A tanúk vallomását a perben becsatolt felperesi bérjegyzékek tartalma is alátámasztotta.

[45] Relevánsnak találta továbbá a másodfokú bíróság, tanú1 a tanúvallomásában egyértelműen azt adta elő, nem bízott abban, a felperese megfelelően el fogja látni a feladatait, emiatt „nem látta értelmét”, hogy számára célkitűzést adjon az utolsó hónapra (30. ssz. jegyzőkönyv 10-11. oldal). Ezzel tehát, az volt a célja, hogy a felperesnek már ne kelljen munkát végeznie az bevásárlóközpont-ban. A tanú azt is egyértelműen előadta, hogy „normál esetben” mindig, mindenki megkapta a célkitűzést, hiszen ez alapvető volt az érdemi feladatok ellátásához. A tanú vallomásából tehát levonható volt az a következtetés, hogy az alperes részéről nem volt szándék a felperes foglalkoztatására.

[46] Abban a kérdésben, hogy volt-e teljesítménykitűzés hiányában ellátható feladata a felperesnek szintén téves megállapításra jutott az elsőfokú bíróság. A tanúk vallomásából ugyanis egyértelműen levonható volt az a következtetés, hogy a felperes munkakörének a lényegét és jelentős részét az üzleti ügyfelekkel való kapcsolattartás, ügyintézés képezte és ez teljesítmény kitűzés hiányában nem volt ellátható. Kifejezetten ezt erősítette meg tanú2 tanú, aki a vallomásában azt adta elő, célkitűzés hiányában nincs munkájuk, az nem értelmezhető és mindez a felperes feladatainak 80%-át érintette (30. ssz. jegyzőkönyv 5. oldal). tanú1 sem tudott határozott választ adni arra, hogy célkitűzés hiányában mi lehetett volna a felperes feladata. Azt viszont egyértelműen közölte, hogy nem egyeztetett vele és alapvetően semmilyen elvárása nem volt a felperes felé a felmondási időből hátrélvő időszakra (30. ssz. jegyzőkönyv 13-14 oldal). A tanú konkrét utasításra sem hivatkozott. tanú3 vallomásában úgy nyilatkozott, hogy célkitűzés nélkül nem tudta, mi a feladat (30. ssz. jegyzőkönyv 20-22. oldal). tanú5 tanúvallomásában ezzel egyezően azt adta elő, nem nagyon volt példa arra, hogy célkitűzés nélkül dolgozzon valaki (30. ssz. jegyzőkönyv 24-25. oldal).

[47] A tanúvallomások tehát az elsőfokú bíróság értékelésével ellentétben éppen egyezők voltak a tekintetben, hogy érdemi, a munkakör lényegét érintő feladatra nem volt lehetősége a felperesnek teljesítménykitűzés hiányában. A közvetlen felettese éppen ennek

érdekében zárta ki a januári célkitűzéssel érintettek köréből és számára tájékoztatást, utasítást sem adott a további feladatokat illetően, a munkavégzés alóli felmentését nem kezdeményezte, illetve érdemi egyeztetés sem történt.

[48] Az elsőfokú bíróság érvelésével ellentétben a foglalkoztatási kötelezettség nem teljesíthető azzal, hogy a munkáltató nem zárja el a munkavállalót a munkavégzéstől, vagyis konkrétan beengedi a munkavégzés helyére és ott utasítás hiányában a munkavállaló akár hasznosíthatja is magát. Az Mt. 51.§ (1) bekezdésében rögzített foglalkoztatási kötelezettség ugyanis nem általános jellegű, hanem konkrétan igazodik a felek munkaszerződése, illetve a betöltött munkakör tartalmához. Ebből következően az alperes – munkavégzés alóli felmentés hiányában – a konkrét munkakörhöz, vagyis a céges ügyfelekhez kapcsolódó feladatok körében volt köteles a felperest, mint business advisor munkakörű munkavállalót foglalkoztatni a munkaviszony fennállása alatt. Amennyiben tanul a teljesítménye vagy egyéb ok miatt már nem kívánt a felperessel együtt dolgozni, érdemi munkát rábízni, vagy otthon dolgozás keretében kívánta foglalkoztatni, ezt a felek egyeztetése, a munkavégzés alól történő felmentés révén az alperes rendezhette volna. Erre azonban nem került sor, illetve ilyen tényekre az alperes nem is hivatkozott.

[49] A másodfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy 2021. január 5-én átadták-e a felperes feladatait más munkavállalók számára, hiszen a fentiekből következően enélkül is megállapítható volt, hogy az alperes a teljesítménykitűzés mellőzésével nem kívánta a felperest foglalkoztatni a munkaszerződésnek, vagyis a felekre irányadó megállapodásnak megfelelően és mindez kihatott a munkabér összegére is, amely körülményt a felperes beleértett az azonnali hatályú felmondásban megfogalmazott indokolásba.

[50] Kiemelendő továbbá, a felperest nem terhelte kötelezettség azzal kapcsolatban, hogy próbáljon tájékozódni a munkáltató elképzeléseit illetően. A peradatok szerint a felperes egyébként egyeztetett tanúrral, azonban egyértelmű utasítást a továbbiakra nézve nem kapott, az viszont nyilvánvaló volt, hogy a munkaköre szerinti feladatait a továbbiakban – célkitűzés hiányában - nem tudja ellátni. Függetlenül attól, hogy 2020. december 4-én a felperes szüntette meg a munkaviszonyát, az alperesnek, mint munkáltatónak az Mt. 6.§-án alapuló tájékoztatási és együttműködési kötelezettségéből fakadóan közölnie kellett volna, célkitűzés hiányában miként képzei el a hátralévő időre a foglalkoztatást, tekintettel a jövedelem várható jelentős csökkenésére is.

[51] Nem volt jelentősége annak, hogy az alperes hivatkozása szerint a felperes a foglalkoztatási kötelezettség megszegése esetén is megkapta volna az alaphérét. A felperes 2021. januárra bizonyítottan nem kapott teljesítménykitűzést, tehát a rendszerint megkapott havi munkabére (alaphér + jutalék) elérésére nyilvánvalóan nem volt lehetősége. Ugyanakkor a célkitűzés elmaradása a foglalkoztatást, a napi munkavégzést is befolyásolta a kifejtettek szerint.

[52] A fentiekből következően 2021. januárjában a felperes az átlagos havi jövedelme jelentős csökkenésére számíthatott és a foglalkoztatására nézve sem kapott világos, egyértelmű tájékoztatást, utasítást. A foglalkoztatással kapcsolatos kötelezettségek a munkaviszony teljes időtartama, vagyis felmentés hiányában a felmondási idő alatt is terhelik a munkáltatót, ezért az előbbi magatartások a munkaviszonnyal összefüggő lényeges kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megszegésének minősültek, vagyis a felperes azonnali hatályú felmondása jogosult volt. A felperes ezért alappal igényelte az Mt. 78. § (3) bekezdése értelmében a végkielégítés és a felmondási időre járó távolléti díja megfizetését. Az összecszerűséget az alperes nem vitatta, ezért a fellebbezésben megjelölt, keresettel egyező összeget a másodfokú bíróság is irányadónak tekintette, a késedelmi kamatra is kiterjedően.

[53] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét fellebbezett részében a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és az alperest a kereset szerint marasztalta.

[54] A Pp. 383. (5) és (6) bekezdése értelmében a pernyertesség- pervesztesség aránya megváltozott, ami kihatott az elsőfokú perköltségre és az illetékekre vonatkozó rendelkezésekre is. A felperes 644.368 forint összegben lett pernyertes. Az elutasított követelések tekintetében az elsőfokú eljárás során a perfelvételi szakban keresetét megváltoztatta és azt elmaradt munkabér és jutalék címén 435.261 + 361.876 + 58.544, továbbá mobiltelefon vételár-részlet megfizetése tekintetében 139.700 forintban, azaz összesen 855.681 forintban tartotta fenn. A Pp. 83. § (4) bekezdése az érdemi tárgyalási szakban történt keresetváltoztatásra vonatkozik, a felperes azonban a perfelvétel lezárása előtt (24. ssz. jegyzőkönyv) módosította a keresetét a becsatolt bizonyítékokra tekintettel. A felperes mindezek alapján 43%-ban lett pernyertes.

[55] A felperes az elsőfokú eljárásra, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. §-a alapján 500.000 forint + áfa egyszeri díjazáson felül, tárgyalási óránként 25.000 forint + áfa díjazást számított fel, annak további aktualizálása nélkül. A másodfokú bíróság ezt az összeget rendkívül eltúlzottnak találta, még arra figyelemmel is, hogy az alperes többszöri bírói felhívásra csatolt bizonyítékokat az egyébként összecszerűségében eltúlzott és teljes mértékben alaptalan, munkabérrel összefüggő kereset elbírálása érdekében. A másodfokú bíróság a felperest megillető perköltséget a képviseleti munkával arányban álló összegben ezért 100.000 forint + áfa összegben határozta meg az IM rendelet 2. § (2) bekezdése alkalmazásával. A felperes javára meghatározható perköltség összegénél a Pp. 86. § (2) bekezdése alkalmazásával - a pernyertesség- pervesztesség arányától függetlenül - azt is figyelembe kellett venni, hogy a per tárgyává tett munkabér követelés pontos számítása, kifizetése tisztázására csak többszöri felhívást követően került sor az alperes perbeli magatartása miatt. Az alperes az IM rendelet 3.§ (2) bekezdése alapján érvényesítette a perköltségét, ami az elutasított igényekre figyelemmel 42.000 forint + áfa összegben volt meghatározható. A fentiekre figyelemmel az alperes a két összeg különbözete, vagyis 58.000 forint + áfa elsőfokú perköltség megfizetésére köteles a felperes javára.

[56] Az illetékekről szóló 1990. évi CXIII. törvény (a továbbiakban. Itv.) 39.§ (1) bekezdése szerint az eredeti keresetben megjelölt összegszerűséget kell figyelembe venni az illeték számításakor. A felperesnek a munkavállalói költségkedvezményre tekintettel nem kell a rá eső, a pervesztességéhez igazodó összegű illetéket megfizetnie a Pp. 525.§-a és 102.§ (6) bekezdésére figyelemmel. Az alperest terhelő elsőfokú eljárási illetékre vonatkozó rendelkezés az Itv. 42.§ (1) bekezdésén alapult.

Záró rendelkezések

[57] A felperes a fellebbezési eljárásban pernyertes lett, ezért az alperes köteles a Pp. 82.-83.§-a értelmében a perköltséget megtéríteni. A felperes 250.000 forint + tárgyalásonként 50.000 forint + áfa perköltséget számított fel az IM rendelet 2.§ (1) bekezdésére hivatkozva. Ezt az összeget a másodfokú bíróság eltúlzottnak találta, figyelemmel a másodfokú eljárásban indokolt és teljesített perbeli cselekmények (fellebbezés és észrevétel az ellenkérelemre) idő- és munkaigényességére, továbbá arra, hogy a fellebbezés elbírálására tárgyaláson kívül került sor. Mindezek alapján az IM rendelet 2.§ (2) bekezdése alapján 100.000 forint + áfa összegben határozta meg a felperest megillető másodfokú perköltséget.

[58] Az alperest terhelő fellebbezési illeték összege az Itv. 39.§ (1) bekezdése és 46.§ (1) bekezdése alapján a fellebbezéssel érintett pertárgyértékhez igazodik (644.368 forint).

[59] A másodfokú bíróság a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján.

Budapest, 2022. december 6.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró