



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.253/2022/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Katona Csaba egyéni ügyvéd (Cím14) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) felperesnek – a dr. Újvári László egyéni ügyvéd (Cím16) által képviselt **Alperes neve** (Cím1, törvényes képviselő) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 26.M.70.836/2020/35. számú ítéletével szemben a felperes által 37. sorszámon előterjesztett fellebbezés és a másodfokú eljárásban az alperes által 3. sorszám alatt előterjesztett csatlakozó fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a per főtárgya tekintetében helybenhagyja, a perköltség tekintetében megváltoztatja és a felperest 550.000 (ötszázötvenezer) forint elsőfokú perköltség megfizetésére kötelezi az alperes javára.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 150.000 (százötvenezer) forint másodfokú perköltséget.

A 71.947 (hetvenegyezer-kilencszáznegyvenhét) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2022. szeptember 12. napján meghozott 26.M.70.836/2020/35. számú ítéletével elutasította a keresetet, melyben a felperes a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére hivatkozva az Mt. 82. § (2) bekezdése alapján hat

havi távolléti díj címén 899.346 forint elmaradt munkabér, mint kár megtérítésére kérte kötelezni az alperest.

[2] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes 2014. július 31-től állt munkaviszonyban az alperessel, iskolatitkári munkakörben. Munkakörébe a középfokú zenei képzéssel kapcsolatos adminisztrációs feladatok tartoztak, írásbeli munkaköri leírást nem kapott. A felperes 2020. április 22-én tért vissza a gyermeke születése miatt igénybe vett fizetés nélküli szabadságról és továbbra is az iskolatitkári munkakört látta el.

[3] 2020. június 1-jétől az alperesnél igazgatóváltás történt. Az új igazgató igazgató neve átszervezte az iskolatitkárság munkáját. Ennek keretében két új iskolatitkárt vettek fel, akik munkaköri leírást is kaptak és azokban szerepelt a tanulók naprakész nyilvántartásainak vezetése.

[4] Az alperes 2020. augusztus végén Helységben egynapos képzést szervezett az iskolatitkárok számára, ahol ismertették a munkavállalókkal az új igazgató elképzelését az iskolatitkárság működéséről, az adminisztrációs feladatok újjászervezéséről. A munkavállalókkal átvették az összes iratkezeléssel, munkaüggyel kapcsolatos folyamatot, intézni valót annak érdekében, hogy átfogó képet kapjanak a feladataikról. Emellett jogosultságot is kaptak az online felületek kezeléséhez a munkaügyi, adminisztrációs, számlázási ügyek intézése érdekében.

[5] Ezen a napon a három iskolatitkár közül a felperesnek pénztáros pénztároshoz is el kellett mennie a menzával kapcsolatos tudnivalók miatt. Pénztáros ezen a megbeszélésen átadta a felperesnek a menza ügyintézéséhez kapcsolódó belépési kódokat, jelszavakat annak érdekében, hogy az étkeztetéshez kapcsolódó online felületekre be tudjon lépni. Megmutatta a felperesnek a menzával kapcsolatban a tartozók listáját, elmondta az elmaradások behajtásának módját, tájékoztatta a felperest a menzai kedvezményekről, arról, hogy melyik érintettnek, milyen kedvezmény jár és megmutatta az elektronikus nyilvántartási felület használatát a hiányzók, illetve a fizetési kedvezmények nyilvántartására kiterjedően.

[6] Az alperesnél az iskolai étkeztetéssel kapcsolatos nyilvántartást 2020 szeptemberéig pedagógusok látták el. Pénztáros szeptember elején e-mailben jelezte tanú4 iskolatitkárnak, hogy „valakinek kellene az étkeztetéssel foglalkoznia”. Az ehhez kapcsolódó feladatkiosztásra ténylegesen szeptember elején került sor az alábbiak szerint.

[7] igazgató neve az új igazgató 2020. szeptember 3-án iskolatitkárság vezető iskolatitkárságvezető közvetítésével szóban azt közölte a felperessel, hogy nézze át a szükséges papírokat, mert a menza ügyeket neki kell intéznie. A felperes ezt követően az igazgatónak e-mailben jelezte, hogy nem tudja vállalni a menza intézését, nem tud anyagi felelősséget vállalni az ebédlemondások miatti visszafizetések kapcsán. A felperes levelére

válaszolva az iskolaigazgató e-mailben közölte, hogy a menza-ügy vállalását nem kérdésként, hanem utasításként adta ki neki. Erre reagálva a felperes azt közölte, hogy „Értem, köszönöm a választ, sajnos nem tudom elvállalni a menza vezetését”.

[8] Az alperes ezt követően 2020. szeptember 28-án felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát, melynek indokolása szerint a munkavállaló „több alkalommal visszautasította a számára kiosztott munkát, ami bizalomvesztéssel járt”.

[9] Az elsőfokú bíróság a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 45. § (1) bekezdés, 46. § (1) bekezdés d) pont, 52. § (1) bekezdés c) pontja, 54. § (1), (2) bekezdése, 64. § (1), (2) bekezdése, 65. § (1) bekezdése, 66. § (1), (2) bekezdése alapján vizsgálta a felmondás jogszerűségét, a világosság, valóság és okszerűség követelményére figyelemmel.

[10] A Kúria (korábban Legfelsőbb Bíróság) MK 95. számú állásfoglalásában foglaltakat is figyelembe véve kifejtette, hogy a jogviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozat abban az esetben felel meg a világosság követelményének, amennyiben a címzett az alapján be tudja azonosítani a jogviszony megszüntetése tényleges okát. A perbeli esetben a konkrét indokot az alperes egyértelműen megjelölte, mert meghatározta, hogy utasítás megtagadása volt a felmondás oka. Röviden, kellő pontossággal megjelölte az indokot, ami nem általánosságban bizalomvesztésre vonatkozott, hanem konkrétan utasítás megtagadására. Az összefoglaló indokolás elégséges, hiszen a felperesnek ebből a közlésből az eltelt idő rövidsége miatt is tudnia kellett, hogy mi volt az a konkrét magatartás, amit az alperes a terhére értékelt. Erre tekintettel kellően világos és konkrét volt az indokolás, ezen okból nem minősült jogellenesnek az alperesi felmondás.

[11] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes nem vitatta, ténylegesen megtagadta az étkeztetéssel kapcsolatos adminisztrációs feladatok ellátására vonatkozó igazgatói utasítást. Emiatt a felmondás indokolása valós volt. Az okszerűség körében az utasítás megtagadásának törvényi feltételeit vizsgálta, azzal, hogy az utasítás megtagadásának kötelező eseteire a felperes nem hivatkozott, a munkaviszonnyal összefüggő szabállyal ellentétes utasítás pedig nem volt megállapítható.

[12] A diákok étkeztetésének az adminisztrációja a korábbiakban nem tartozott a felperes munkakörébe, amit a volt intézményvezető korábbi igazgató, a volt intézményvezetőné korábbi iskolatitkárságvezető és tanú³ tanúvallomása alátámasztott. Ez azonban nem tette jogellenessé az alperesi utasítást, mivel az a munkaköri feladatok bővítésére és nem a munkakör módosítására vonatkozott. A munkakör módosítása esetén valóban nem mellőzhető a munkavállalóval történő megállapodás, a munkaszerződés módosítása. Az alperes konkrét utasítása azonban nem jelentett munkakörmódosítást a felperes esetében, mert az összességében nem mutatott egy másik munkakör irányába. A

munkaköri feladatok egyoldalú megváltoztatására, a gazdasági érdekeinek megfelelően, a munkaszervezés keretében joga volt az alperesnek.

[13] Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított a per érdemi elbírálására kiható jelentőséget annak a ténynek, hogy a felperes írásbeli munkaköri leírással nem rendelkezett, mivel ennek hiányában is megállapítható volt, hogy mik voltak a felperes munkaköréhez kapcsolódó feladatok, azokba beletartozott-e az étkeztetéssel kapcsolatos tevékenység ellátása és annak ellátása elvárható volt-e a felperestől a képzettségére, végzettségére, tapasztalataira tekintettel.

[14] Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az iskolai étkeztetéssel kapcsolatos adminisztráció tipikusan iskolai adminisztrációs feladat, jellemzően az iskolatitkári munkakörhöz és nem az oktatási tevékenységhez sorolható. Az a tény, hogy az iskola előző vezetése az étkeztetéssel kapcsolatos feladatokat pedagógusokkal láttatta el, nem jelenti azt, hogy ez a feladat jellegénél fogva ne lett volna ellátható az adminisztratív tevékenységet végző iskolatitkárok révén. A munkáltatónak a munkavégzés megszervezése során lehetősége van egyes feladatok átcsoportosítására más munkakörökhöz, ezért az alperes olyan feladatot is rábízhatott a felperesre, ami korábban nem tartozott a feladatai közé.

[15] A 2020. szeptember 4-i e-mail alapján megállapítható volt, hogy az igazgató az étkeztetéssel kapcsolatban nem kérést, hanem utasítást fogalmazott meg a felperes számára. A menzával kapcsolatos feladatok kiosztására nem a helység-i oktatáson került sor. Ezzel kapcsolatban igazgató neve és tanú4 tanúvallomásukban azt adták elő, hogy emlékeztek a feladat kiosztására. Ugyanakkor más tanúk, iskolatitkárság vezető, tanú és tanúl konkrétumokat nem tudtak előadni, illetve nem emlékeztek egyértelműen. Az elsőfokú bíróság ezért a bizonyítékok értékelésével arra a következtetésre jutott, bár bizonyos, hogy a helység-i megbeszélésen az iskolatitkári feladatokról szó volt és a felperes számára tanú átadta a menza ügyintézéséhez kapcsolatos tudnivalókat, az nem nyert bizonyítást, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója ténylegesen és címzetten, egyértelműen ekkor közölte a felperessel a menzával kapcsolatos utasítását. Az iskola igazgatója első alkalommal a 2020. szeptember 4-i e-mailben tette egyértelművé a felperes számára, hogy a menzával kapcsolatos feladatok ellátása nem kérés, hanem utasítás volt. A felperes erre adott elutasító válaszát lehetett a felmondás jogszerűsége körében értékelni.

[16] Az elsőfokú bíróság nem találta alkalmasnak az utasítás megtagadására azt az indokot, hogy a menza ügyintézés pénzügyi felelősséggel járt. Ez a plusz felelősség ugyanis bármely munkavállalót ugyanúgy érintette, aki ezt a feladatot ellátta. Az elsőfokú bíróság figyelembe vette azt is, hogy a felperes távozását követően tanú4 iskolatitkár látta el ezeket a feladatokat az alperesnél és számára semmilyen problémát nem jelentett a feladat elsajátítása, ellátása, figyelemmel az étkeztetéssel érintettek alacsony létszámára és a menza program egyszerű működtetésére is. A felperes tehát a munkafolyamattal kapcsolatos feladatok nehéz, bonyolult voltára is alaptalanul hivatkozott. Azt sem találta elfogadhatónak az elsőfokú bíróság, hogy a felperes a szükséges ismerettel nem rendelkezett, mivel a menza ügyintézése éppen olyan adminisztratív feladat volt, mint bármely egyéb iskolatitkári teendő, az további

végzettséget, speciális szakmai ismeretet nem igényelt. Emellett a helység-i továbbképzésen a felperes megkapta az étkeztetési adminisztráció ellátásához szükséges valamennyi információt, tájékoztatást és a belépési jogosultságot. Ennek körében jelentősége volt annak, hogy a felperes által sem vitatottan, korábban egy alkalommal már ellátott menzával kapcsolatos ügyintézését.

[17] Az elsőfokú bíróság a felmondásban rögzítettek ellenére nem több, hanem egy esetben találta bizonyítottnak, hogy a felperes megtagadta a munkáltató utasítását. Az alperes nem bizonyította, hogy szóban határozott utasítást adott a felperesnek, aki ezt megtagadta. Ez alapján elfogadható volt a felperes érvelése, hogy szeptember elején még abban a feltevésben volt, a menzával kapcsolatos feladatok ellátása további megbeszélés tárgyát képezi és azt bármelyik iskolatitkár megkaphatja. Ezt alátámasztotta tanú a 2020. szeptember 4-i e-mailje, amiben azt sürgette, hogy valakinek el kellene látnia a menzával kapcsolatos feladatokat. A felperes az első e-mailjében 2020. szeptember 4-én maga is úgy nyilatkozott, úgy látja, mindenki elkönyvelte, hogy neki kell a menzát csinálni. Ez szintén arra utalt, hogy ekkor még egyértelmű utasítás nem volt.

[18] A 2020. szeptember 4-én azonban a felperes egyértelműen megtagadta a konkrét munkáltatói utasítás végrehajtását. Az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban a bírói gyakorlatra utalva azt hangsúlyozta, hogy amennyiben a munkáltató több indokra alapítja a felmondást és azok közül akár egyetlen bizonyított magatartás is megalapozza a jogviszony megszüntetését, úgy az intézkedés jogszerűnek minősül.

[19] A munkáltatói utasítások betartása a munkavállaló leglényegesebb kötelezettségei közé tartozik, ezért azok megtagadása a munkaviszony megszüntetését is megalapozza. A felperes egy alkalommal megtagadta az utasítást és nem tudta bizonyítani, hogy arra jogszerű indoka volt. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság jogszerűnek találta az alperes által kibocsátott felmondást.

[20] A felperes nem terjesztett elő az egyenlő bánásmód megsértésével, illetőleg joggal való visszaéléssel kapcsolatos keresetet, ezért az elsőfokú bíróság nem látott lehetőséget annak vizsgálatára, hogy miért a felperest bízta meg az étkeztetéssel kapcsolatos feladatokkal az igazgató.

[21] Az elsőfokú bíróság a pernyertes alperes perköltségét 500.000 forintban állapította meg. Ezzel összefüggésben arra hivatkozott, hogy az alperes csatolta az ügyvédi megbízási szerződést, amely 500.000 forintos egyszeri megbízási díjat tartalmazott és a hatodik tárgyalástól kezdődően tárgyalásonként további 50.000 forint díjazást. Az alperesi képviselő öt tárgyaláson vett részt, ezért az egyösszegű megbízási díjra volt jogosult.

A felperes fellebbezése

[22] A felperes fellebbezésében elsődlegesen a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatásával, az alperes kereset szerinti marasztalását és a perköltsége megtérítését kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az ügyvédi költség 200.000 forintra történő mérséklésére irányult. A felperes az Mt. 64. § (1), (2) bekezdése, 66. § (1) bekezdése, 54. § és 6. § -ai, továbbá a Pp. 279. §-a megsértését állította.

[23] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság döntése nem megalapozott és ellentétes az irányadó bírói gyakorlattal az MK 95. számú állásfoglalásra is figyelemmel. Nem jogszerű az általánosságban alkalmatlanságra vagy a bizalomvesztésre történő hivatkozás, mert a felmondásban a munkáltató köteles konkrétumokat is megjelölni. Az alperes által kibocsátott felmondásból azonban számára nem derült ki, hogy mi volt a munkáltató döntésének pontos indoka. Ezt az is alátámasztja, hogy a felmondás indokolásában az alperes több utasítás megszegésére hivatkozott, majd a perben kizárólag egyetlen alkalmat jelölt meg és bizonyított. Emiatt sem lehetett egyértelmű, hogy az alperes milyen körben hivatkozott utasítások megtagadására, mi volt az általa jelzett több alkalom.

[24] A felperes fenntartotta érvelését azzal kapcsolatban, hogy az intézkedés okszerűsége is vitatható volt, mert az étkeztetéssel kapcsolatos feladat ellátása nem képezte a munkakörét. Vele ellentétben iskolatitkárság vezető és tanú4 munkaköri leírásában ez a feladat már egyértelműen szerepelt. Az alperesnek lett volna lehetősége, hogy a másik két kollégát bízta meg ezzel a feladattal. A felmondás amiatt sem volt okszerű, mert a felperes munkájával a korábbiakban soha nem volt probléma és a továbbiakban is szükség lett volna rá. Az alperesi intézkedés aránytalan is volt, mivel a munkáltató az Mt. 6. §-a alapján köteles a munkavállaló méltányos érdekeit figyelembe venni a mérlegelés során, illetve a teljesítés módja egyoldalú meghatározásával a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

[25] A BH2015.8.233 számú döntés jelen ügyben alkalmazható volt, jogszerűen tagadta meg a munkáltató utasítását, mivel a rábízott feladat ellátásához képesítéssel nem rendelkezett, továbbá a feladat nem képezte a munkaköri kötelezettségei részét, hiszen munkaköri leírással sem rendelkezett. Állítását megerősítette a volt intézményvezető korábbi igazgató tanúvallomása, aki előadta, hogy a menzával kapcsolatos feladat anyagi felelősséggel járt. Alappal tagadta meg tehát az adott munkafolyamat ellátását, mivel az anyagi felelősséggel járó feladatra az alperesnél sem pénzügyi szabályzat, sem leltárfelelősségi megállapodás nem volt.

[26] Az alperes a perben nem tudta bizonyítani, hogy a feladat elvégzéséhez szükséges információkat átadták. Ezzel kapcsolatban a tanúk részben ellentmondásos nyilatkozatokat tettek. tanú, aki az alperes állítása szerint a program működését megmutatta, arról írt e-mailt, hogy valakinek foglalkozni kellene az étkeztetéssel is. Amennyiben ezt a feladatot átadta volna a felperesnek, akkor nyilvánvalóan nem írt volna ilyen tartalmú üzenetet.

[27] Az alperesnek kellett bizonyítania az Mt. 51. §-a értelmében, hogy a feladatok ellátásához szükséges feltételeket megteremtette és a hatályos jogszabályoknak megfelelő szabályzatot elkészítette. Az elsőfokú bíróság a tényállás megállapításakor nem vette figyelembe a rendelkezésre álló bizonyítékokat azzal kapcsolatban, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója sem volt tisztában a konkrét feladat elvégzéséhez szükséges ismeretekkel, illetve az erre irányuló tájékoztatás elmaradásával. Az utasítás ezért jogszabályba ütközött, annak elvégzését az Mt. 54. §-a értelmében megtagadhatta.

[28] A felperes az elsőfokú ítélet perköltségre vonatkozó rendelkezését arra hivatkozva vitatta, hogy a „szokásos bírói gyakorlat” és az alperesi jogi képviselő által kifejtett munkára is figyelemmel az elsőfokú bíróság rendkívüli eltúlzott összegben határozta meg a perköltség összegét. Ennek kapcsán kérte figyelembe venni a pertárgy értékén felül a ténylegesen elvégzett ügyvédi munkát, az ügy jellegét és jelentőségét is. A jelen jogvita egyszerű megítélésű, a felperes kereseti kérelme kifejezetten alacsony pertárgyértéket jelent. Az ennek több mint 50 %-ában meghatározott alperesi perköltség aránytalan és eltúlzott, annak megfizetése méltánytalan a felperesre, aki a gyermekét egyedül neveli.

Az alperes csatlakozó fellebbezése

[29] Az alperes csatlakozó fellebbezésében az elsőfokú bíróság perköltségre vonatkozó rendelkezése megváltoztatását kérte akként, hogy az elsőfokú perköltséget 550.000 forintban kérte megállapítani, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján.

[30] Fellebbezését azzal indokolta, hogy az elsőfokú bíróság iratellenesen hivatkozott öt tárgyalásra, mivel az elsőfokú eljárás során hat érdemi tárgyaláson vett részt az alperes jogi képviselője. A becsatolt megbízási szerződés szerint az öt tárgyaláson felüli, minden további tárgyalás esetén 50.000 forint perköltségre tarthat igényt. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság tévesen határozta meg a perköltség összegét.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[31] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult a perköltségre vonatkozó rendelkezés kivételével. Az alperes perköltségigényt is érvényesített.

[32] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, megfelelő jogi következtetések levonásával érdemben megalapozott döntést hozott, amely során kellő részletességgel és alaposan értékelte a felmondás világosságával, okszerűségével, a szükséges képesítéssel és ismeretekkel kapcsolatos szempontokat.

[33] A felmondásból egyértelműen megállapítható volt, hogy az utasítás megtagadása volt az indok. Röviden, kellő pontossággal jelölte meg a jogviszony megszüntetésének az okát és azt, hogy miért nem volt fenntartható a továbbiakban a felperes munkaviszonya, tehát nem általánosságban hivatkozott bizalomvesztésre.

[34] A felmondás indokolása megfelelt az MK 95. számú állásfoglalásban kifejtett követelményeknek, összefoglalóan megjelölte azokat a tényeket, körülményeket, amelyekből kitűnt, hogy a felperes munkájára a továbbiakban miért nincs szükség. Ezáltal lehetőséget biztosított a munkaügyi perben az indokok ellenőrzésére, a jogvitára való felkészülésre. A felperes munkaviszonyának megszüntetése az Mt. 66. § (2) bekezdés a) pontján alapult, mivel a felperes a számára kiosztott munka elvégzését visszautasította. Az alperes intézkedése ezért okszerűnek is minősült.

[35] A munkaköri leírás hiánya nem befolyásolta a per elbírálását, mivel megállapítható volt, hogy mik voltak a felperes feladatai, a munkakör tényleges tartalma, a munkaszerződés pedig egyértelműen tartalmazta az iskolatitkári munkakört. Az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy az iskolatitkári feladatokhoz kapcsolódott az iskolai étkeztetés adminisztrációja, amely szintén adminisztratív és nem az oktatáshoz kapcsolódó feladatkör volt. Az elsőfokú bíróság mindezek alapján helyesen fejtette ki, hogy a munkaköri feladatok megváltoztatása nem azonos a munkakör megváltoztatásával, az a munkáltató kompetenciájába tartozik. A Kúria az Mfv.10.533/2014/1. számú határozatában rámutatott, a munkavállalónak tisztában kell lennie a munkaköri feladataival, ugyanakkor a munkakörbe tartozó feladatokat a munkáltató jogosult egyoldalúan meghatározni, ahhoz nem szükséges a munkaköri leírás elfogadása.

[36] A felperes a 2021. június 11-i tárgyaláson azt az alperesi előadást erősítette meg, hogy Helységben érdemi betanulás, képzés zajlott a munkaköri feladatokkal kapcsolatban. A felperes a tárgyaláson részletesen előadta, hogy milyen tájékoztatást kapott a menzával kapcsolatos feladatok ellátása érdekében. Ebből pedig az következett, hogy megkapta a segítséget a munka ellátásához. Az alperes olyan elvárásokat fogalmazott meg, amelyek teljesíthetőek voltak, hiszen utóbb másik iskolatitkár el tudta látni ezeket a feladatokat.

[37] A menzával kapcsolatos feladat ugyanolyan adminisztrációs tevékenység, mint a többi iskolatitkári teendő, ahhoz semmilyen további speciális végzettség, eltérő szakmai képzettség, tapasztalat nem volt szükséges. Az ellátandó tevékenység nem volt teljesíthetetlen. A felperes az egyik fő munkaköri kötelezettsége ellátását tagadta meg, melyre tekintettel jogszerű volt a felmondás az Mt. 52. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel.

Az igazgató egyértelműen közölte a 2020. szeptember 4-i levélben, hogy az étkeztetéssel kapcsolatban nem kérés, hanem utasítás hangzott el. Ez cáfolja a felperes előadását arról, hogy csak egy beszélgetés történt és nem feladatkiosztás.

[38] A perköltség csökkentése tárgyában előterjesztett felperesi fellebbezést alaptalannak találta, mert azzal a felperes értéktelenné teszi a jogi képvisellel járó munkát a társadalmi értékítéllettel szemben (Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.471/2008/3.). A perköltség összegének vizsgálata körében kérte figyelembe venni, hogy a hat érdemi tárgyaláson kívül további képviseleti tevékenységet is ellátott, érdemi ellenkérelmet, válasziratot, észrevételeket terjesztett elő, vagyis több időigényes beadványa is volt az elsőfokú eljárás során.

[39] Az IM rendelet 2. § (2) bekezdése szerinti feltételek nem álltak fenn, arra akkor van lehetőség, ha az igényelt perköltség nem áll arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel. Ehhez azonban nem csak az ügyvédi tevékenység időigényességét kell figyelembe kell venni, hanem azt is, hogy a jogi képviselet ellátása több tényezőből áll (a tényállás felderítése, az ügyféllel történő egyeztetés, releváns adatok összegyűjtése, összevetése, értékelése, szakmai álláspont kialakítása, beadványok elkészítése, tárgyalásokon aktív képviselet). Az ügyvédi irodának gondot kell fordítania az irodai munka megszervezésére, a tárgyalásokon történő megjelenésre is. Ezen kívül egyéb, a működésükkel kapcsolatos kötelezettségeik is vannak. A piaci viszonyokra figyelemmel sem minősült eltúlzottnak az alperes által igényelt költségigény, figyelemmel a Magyar Ügyvédi Kamara 1990. díjajánlásában meghatározott összegekre.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[40] A felperes fellebbezése alaptalan, az alperes csatlakozó fellebbezése alapos.

[41] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a releváns jogszabályok alkalmazásával és helytálló értelmezésével érdemben megalapozott döntést hozott a per főtárgya tekintetében.

[42] Az ítéltábla a fellebbezésben foglaltak alapján az érdemi döntésre kiható jogszabálysértés hiányában nem látott lehetőséget az elsőfokú ítélet megváltoztatására a felmondás kérdésében

[43] A felperes alaptalanul állította az MK 95. számú állásfoglalásban kifejtettekre, illetve az Mt. 64. § (1), (2) bekezdésére hivatkozva az indoklás túl általános, közhelyszerű voltát. Az Mt. 64.§ (2) bekezdése értelmében a megszüntetés okának az indoklásból világosan ki kell tűnnie. Az alperes a felmondás indoklásában a bizalomvesztést, illetve a

jogviszony megszüntetését előidéző magatartásként azt jelölte meg, hogy „a munkavállaló több alkalommal visszautasította a számára kiosztott munkát...”. Az alperes ebből következően a felperes kötelezettségszegő magatartására alapította a döntését, amit az indokolásban összefoglaló módon meghatározott, számot adva a sérelmezett munkavállalói magatartás mibenlétéről.

[44] Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást akként, hogy a felperes számára különösen az eltelt idő rövidségére is figyelemmel, világosnak kellett lennie, hogy az alperes mely magatartást kifogásolja a munkáltatói utasítások, a rá kiosztott munka visszautasítására hivatkozva. Az alperes a perben következetesen és kifejezetten egy konkrét munkafeladat, a diákétkeztetéssel kapcsolatos adminisztratív feladatok ellátása kapcsán állította az utasítás megtagadását. Az a körülmény, hogy a kiosztott munka többszöri visszautasítását állította, azonban az elsőfokú bíróság egyetlen eseményt tekintett bizonyítottnak, nem érintette az indokolás világos voltát.

[45] A másodfokú bíróság alaptalannak találta a felperes fellebbezését az okszerűség tekintetében is. Az Mt. 45.§ (1) bekezdése szerint a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphérében és munkakörében. A munkakörhöz tartozó feladatok egy részének változása, egy-egy új munkafeladat kiosztása azonban nem jelenti a munkakör megváltozását. Nem volt jelentősége annak, hogy a felperes írásbeli munkaköri leírással nem rendelkezett és annak sem, hogy korábban az étkeztetés adminisztrációja nem tartozott a feladatai közé. Ebből ugyanis nem következett, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nem oszthatott ki a számára ehhez kapcsolódó munkát. Az Mt. 51.§ (1) bekezdésében meghatározott foglalkoztatási kötelezettségnek részét képezi a feladatok meghatározása, ennek részeként az egy-egy munkakörhöz tartozó, a munkakör lényegét nem befolyásoló feladat átcsoportosítása. Az Mt. 52.§ (1) bekezdése c) pontjából következően pedig, a felperes a jogszerű munkáltatói utasításnak megfelelően volt köteles ellátni a feladatait, az utasítás megtagadását megalapozó az Mt. 54.§ (1) és (2) bekezdése szerinti feltételek bizonyítása hiányában.

[46] Erre irányuló konkrét kereseti hivatkozás hiányában nem lehetett vizsgálni, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója miért nem az azonos munkakört betöltő másik két munkavállalónak – iskolatitkárság vezetőnek, illetve tanú4-nek - osztotta ki a diákétkeztetéssel kapcsolatos feladatok ellátását. A munkáltatói jogkör gyakorlójának jogszerűen volt lehetősége egy-egy plusz feladatot adni az adminisztrációt végző bármely munkatárs részére, amennyiben az adott munkakör jellegére, a képzettségre, a gyakorlati tapasztalatokra tekintettel az adott feladat ellátható volt.

[47] Alaptalanul állította a felperes a fellebbezésében, hogy az alperes a feladat elvégzéséhez szükséges információkat, feltételeket nem biztosította. A felperes a személyes meghallgatása során a 2021. június 11-én tartott tárgyaláson (28.M. 70.836/2020/13. sorszámu jegyzőkönyv) részletesen nyilatkozott a helység-i képzésen történekről. Azt adta elő, hogy pénztáros pénztáros az étkeztetés ügyében 10-15 percen keresztül tájékoztatta arról, hogy milyen teendők vannak. Átadta az online felületekhez szükséges kódokat, megmutatta,

kik a tartozók, az elmaradásokat hogyan kell behajtani, kik a kedvezményezettek, milyen kedvezmény illeti meg őket, hogyan kell nyilvántartani a hiányzókat és a fizetési kedvezményeket. Mindebből az következett, hogy a felperes a feladat ellátásához szükséges alapvető ismereteket, hozzáférési lehetőségeket és eszközöket megkapta.

[48] A feladat ellátása nem igényelt speciális ismeretet, szaktudást. tanú⁴ aki a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően átvette ezeket a feladatokat, tanúvallomásában úgy nyilatkozott, félnapos tevékenységet igényelt nemcsak a munkafázis betanulása, hanem az összes hátralék feldolgozása, figyelemmel arra is, hogy az egész gyermekétkeztetés akkoriban 8 tanulót érintett (70.836/2020/22. jegyzőkönyv). Az étkeztetés nyilvántartását korábban ellátó pedagógusok sem rendelkeztek speciális, az étkeztetés adminisztrációjára vonatkozó képesítéssel, szaktudással. a volt intézményvezető korábbi igazgató a tanúvallomásában azt adta elő (26.M.70.836/2020/35. sorszámú jegyzőkönyv), hogy ezt a feladatot mindig egy pedagógusra hárította a következők szerint. „Ezt az a tanár végezte, akire úgymond rá lett tukmálva...” tanú⁴ tanúvallomása alapján az is megállapítható volt, hogy az adminisztráció nem feltételezte az étkezésen való jelentétet, a diákok felügyeletét továbbra is a pedagógusok látták el az étkezések során. A feladata ellátásához tehát a személyi és tárgyi feltétel a felperes esetében is biztosított volt.

[49] A Pp. 279. § (1) bekezdése megsértése sem volt megállapítható, mivel az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás adatait helytállóan értékelte. A tanúvallomások között mutatkozó ellentmondásokat az alperes terhére értékelte, amikor azt a következtetést vont le, hogy a helység-i augusztusi megbeszélés kapcsán nem lehetett egyértelműen megállapítani a szóbeli utasítás megtörténtét.

[50] Az okszerűség körében a másodfokú bíróság figyelembe vette, hogy a lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható, a felperes számára egyértelmű volt, az étkeztetés adminisztrációja az ő feladata. iskolatitkárság vezető tanúvallomásában (2022. március 1-jei tárgyalás, 27. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyv) előadta, hogy 2020. szeptember elején igazgató neve igazgató bement az irodába, ahol a három iskolatitkár végezte a munkáját és közölte a tanú jelenlétében a felperessel, hogy a menza ügyintézését a továbbiakban a felperesnek kell végeznie. A tanú azt is előadta, hogy a felperes ekkor az igazgató távozását követően jelezte a munkatársainak, hogy ezt a feladatot nem fogja ellátni. A felperes a tárgyaláson a tanúval egyezően nyilatkozott (27. jegyzőkönyv, 4. oldal, 4. bekezdés). Ezután jelezte iskolatitkárság vezető az iskola igazgatójának a felperes elutasító válaszát, tehát ez volt az előzményre igazgató neve és a felperes e-mail váltásának. igazgató neve e-mailben valójában megerősítette a korábban elmondottakat, miszerint a menza adminisztráció intézését a felperes részére kiadott munkáltatói utasításnak tekinti. A felperes ennek jelentőségével nyilvánvalóan tisztában volt, megértette a tájékoztatást, ennek ellenére megtagadta a rábízott munka elvégzését.

[51] A munkaviszony megszüntetésére felmondással került sor amiatt, mert a munkáltató egyértelmű, világos és a munkaszervezés szempontjából lényeges utasítását a

felperes a feltételek biztosítása ellenére, alapos ok nélkül megtagadta. Ezért megállapítható volt a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettség megszegése, a felmondás jogszerűsége.

[52] A felperes az Mt. 6. §-a megsértésére az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott, mivel nem adott elő ezzel összefüggő konkrét munkavállalói érdekre vonatkozó jogi érvelést és tényállítást. Nem jelölte meg, mi által okozott számára aránytalan sérelmet a munkáltató a fent részletezett adminisztratív feladat kiosztásával. Erre tekintettel az ezzel összefüggő fellebbezési érvelés a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján érdemben nem volt vizsgálható. A másodfokú bíróság ugyanezen indokkal mellőzte a pénzkezelési szabályzattal és a leltárfelelősségi megállapodással kapcsolatos fellebbezési érvelés érdemi vizsgálatát is.

[53] A másodfokú bíróság az elsőfokú perköltség tekintetében a felperes fellebbezését alaptalannak, az alperes csatlakozó fellebbezését alaposnak találta.

[54] A felperes tévesen hivatkozott a pertárgy értékének a jelentőségére, mivel az IM rendelet 2. § (2) bekezdése a pertárgy értéke alapján nem teszi lehetővé a megbízási szerződéssel igazolt ügyvédi munkadíj, mint perköltség mérséklését. A munkadíj összegének mérséklésére indokolt esetben akkor van lehetőség, ha a felszámított összeg nem áll arányban az elvégzett ügyvédi tevékenységgel. Az ügy bonyolultsága a munkadíj felemelését indokoltá teheti, azonban a jogszabály arra nézve nem tartalmaz rendelkezést, hogy egyszerű megítélésű ügyben erre hivatkozva mérsékelhető az ügyvédi munkadíj. Erre tekintettel a pertárgyérték és az ügy egyszerűbb megítélésű volta, továbbá a felperes anyagi helyzete sem tette lehetővé a perköltség mérséklését. A peranyag alapján megállapítható volt, hogy hat érdemi tárgyalás megtartására került sor, több tanút hallgatott meg a bíróság, az alperes az érdemi ellenkérelmen túl több érdemi beadványt is készített, a jogi képviselő a tárgyalásokon részt vett és a tanúkhöz kérdéseket is intézett. Az ügyvédi munkavégzés időigényessége körében figyelembe kellett venni a beadványok alaposságát, a jogszabályra hivatkozást, a kifejtett jogi érveléseket is, ami alapján nem volt indokolt a megbízási szerződéssel igazolt alperesi ügyvédi munkadíj mérséklése.

[55] Az elsőfokú bíróság tévesen rögzítette az ítélete indokolásában, hogy öt tárgyalás megtartására került sor. A per adatai szerint hat érdemi tárgyalás volt az elsőfokú eljárás során: 2021. június 11-én, 2021. szeptember 14-én, 2021. október 15-én, 2022. március 1-jén, 2022. július 4-én és 2022. szeptember 12-én. Az alperes által csatolt megbízási szerződésben az alperes úgy állapodott meg a jogi képviselőjével az 500.000 forintos megbízási díjban, hogy az összeg öt tárgyaláson történő részvétel esetén irányadó. Minden további tárgyalás esetén tárgyalásonként további 50.000 forint megbízási díj illeti meg a jogi képviselőt. Erre figyelemmel indokolt volt az elsőfokú ítélet perköltségre vonatkozó rendelkezésének megváltoztatása az alperesi csatlakozó fellebbezésnek megfelelően.

[56] A fentiek szerint az ítéltábla a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét az érdemi döntés tekintetében helybenhagyta, a perköltség tekintetében megváltoztatta.

Záró rendelkezések

[57] Az alperes a fellebbezési eljárásban pernyertes lett, ezért alappal tartott igényt a másodfokú perköltsége megtérítésére, melyet a költségjegyzék nyomtatványon az IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozva 500.000 forintban határozott meg. A másodfokú bíróság ezt az összeget rendkívül eltúlzottnak találta és a fent részletezett szempontokat figyelembe véve az IM rendelet 2.§ (2) bekezdése alapján mérsékelte. Ennek során azt vette figyelembe, hogy a fellebbezési ellenkérelem és a perköltségre vonatkozó csatlakozó fellebbezés elkészítése, a peranyag ismeretében nem igényelt ugyanolyan idő ráfordítást, olyan mélységű egyeztetést a képviselt féllel, mint ami az elsőfokú eljárás során indokolható volt. Ezen kívül a fellebbezési eljárásban tárgyalás tartására sem került sor. Mindezek alapján a másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel 150.000 forint munkadíjat talált arányban állónak.

[58] A felperest munkavállalói költségkedvezmény illetve meg a Pp. 525. §-a értelmében, ezért a pervesztessége okán őt terhelő fellebbezési illetéket az állam viseli, figyelemmel az illetékekről szóló 1990. évi XCIII törvény 46. § (1) bekezdésére és a Pp. 102. § (6) bekezdésére.

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

Budapest, 2023. február 14.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k

a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

előadó bíró

dr. Szalai Beatrix

bíró