



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.067/2022/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Radnay Virág Ügyvédi Iroda (Cím9, ügyintéző: dr. Radnay Eszter ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) felperesnek – a Lendvai és Társai Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe1, ügyintéző: dr. Kelen Dóra ügyvéd) által képviselt **alperes** (Cím1) alperes ellen munkaszerződés-módosítás érvénytelenségének megállapítása és jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 16.M.70.422/2021/12. számú ítélete ellen a felperes 13. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 120.000 (egyszázhuszezer) forint + áfa másodfokú perköltséget, valamint az államnak külön felhívásra 383.510 (háromszáznolcvanháromezer-ötszázötz) forint fellebbezési eljárás illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma a 2022. január 18-án kelt 16.M.70.422/2021/12. számú ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest 240.000 forint + áfa perköltség megfizetésére az alperes javára, valamint 287.632 forint illeték viselésére.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2016. május 16-tól állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél, ennek keretében főszerkesztői munkakört

látott el a magazin magazin szerkesztőségében. A munkaszerződés 2. pontja értelmében a felperes munkahelyi vezetője tanúl üzletágigazgató, míg a munkáltatói jogkör gyakorlója vezérigazgató vezérigazgató, valamint az üzletágigazgató volt.

[3] A munkaszerződésben a felek havi bruttó 2.200.000 forint munkabérben és az alaphéren felüli prémiumban állapodtak meg. A 8. pontban rögzítésre került, hogy a munkáltatói rendes felmondás esetén a felperes 6 havi alaphérének megfelelő végkielégítésre is jogosultságot szerez.

[4] 2020 januárjáig a felperes a magazin magazin mellett a magazin2 magazin főszerkesztői feladatait is ellátta. A 2020. január 28-án kelt munkaszerződés-módosítás szerint a felperes a magazin magazin főszerkesztőjeként havi 2.212.900 forint munkabérben részesül, prémiumának összege változatlanul maximum évi 4.000.000 forint.

[5] 2020. március 25-én az alperes a koronavírus alperesi működést érintő hatásai okán a alperes válságkezelő intézkedéseire vonatkozó dokumentumot adott ki, kommunikációs segédletként a vezetőknek címezve azt. Az intézkedés tartalmazta, hogy vezetői helytállást és nagyfokú empátiát kér a munkáltató a vezetőktől, ehhez segítséget nyújtva készítette el a forgatókönyvet annak részleteiről, hogy „mikor, mit kell kommunikálnotok és tennetek”. Az intézkedés céljaként a kiadó működésének fenntartását és a lehető legtöbb munkahely megóvását jelölte meg. Az alapelvek valamennyi divízióra, társosztályra vonatkoztak átmeneti jelleggel, a gazdasági krízis fennálltaig. Az alperes azt vállalta, hogy 3 havonta az intézkedéseket monitorozást követően felülvizsgálja és erre figyelemmel hozza meg további döntéseit.

[6] Az alperes az intézkedés részeként a közvetlen költségek, a futó projektek felülvizsgálatát és minden termék marketingköltségének 30 %-kal való csökkentését írta elő. Továbbá a napi munkaidőt átmenetileg mindenkinél 8 órától 6 órára, illetőleg 6 órától 5 órára, a béreket átlag havi bruttó 900.000 forintig 20 %-kal, 901.000 forint felett 25 %-kal kívánta csökkenteni 2020. április 1-jétől, valamennyi bérelemre kiterjedően és rögzítve azt az elvárást, hogy a magasabb keresetűektől nagyobb áldozatvállalásra számít a munkáltató. Az intézkedés részeként az alperes létszámstopot vezetett be, leállítva minden toborzást és felvételt. Az alperes a munkaszerződés-módosítások lebonyolításának lépéseit is rögzítette a vezetők számára azzal együtt, hogy a próbaidős és a nyugdíj mellett munkát végző munkatársak munkakörének vizsgálatával szükségesnek tartotta ezekben az esetekben akár a jogviszony megszüntetéseket is. Az intézkedés tartalmazta a beosztottak felé irányadó kommunikációs paneleket is és azt, hogy a módosítás elfogadását e-mailben kell jelezni a felettes felé két naptári napon belül, és elutasítás esetén a következő lépésként a munkaviszony megszüntetését rögzítette.

[7] 2020. április 1-jén tanúl e-mailt küldött a felperesnek, közölve - a szóban elhangzottakkal megegyezően - a munkaszerződés módosítására vonatkozó ajánlat tartalmát,

a gazdasági vészhelyzetben azonnali válságkezelő intézkedés részeként és csatolta a 2020. március 30-án kelt munkaszerződés-módosítást. Ennek értelmében 6 óra részmunkaidő alapulvételével havi bruttó 1.659.700 forint munkabérre, és 3.000.000 forint prémiumra kívánta módosítani a felperes munkaszerződését, 2020. április 1-jei hatállyal. A felperes ezeket a feltételeket elfogadta.

[8] Ezt követően az alperes 2020. május 26-án kelt felmondással 2020. június 30. napjára megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint a koronavírus járvány következtében az alperes gazdasági helyzete, piaci pozíciója drámai mértékben megromlott, bevételei jelentős mértékben lecsökkentek és rövid távon további jelentős csökkenés várható, ezért drasztikus költségcsökkentésre, ennek keretében munkakörök összevonására, átszervezésre kényszerült. Mindez érinti a felperes által ellátott főszerkesztői munkakört is, ahol a munkavállalói létszámot csökkenti. A felmondással összefüggésben az alperes szabadságmegváltásként 1.975.833 forintot, felmentési időre járó juttatásként 948.400 forintot, bónuszként bruttó 1.600.000 forintot, végkielégítésként bruttó 9.958.200 forintot, és a peres eljárás során prémiumként bruttó 1.500.000 forintot megfizetett a felperesnek.

[9] A felperes 2020. június 17-én jogi képviselője útján az alperesnél megtámadta a 2020. március 30-ai keltű munkaszerződés-módosítást a 2012. évi munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 28. § (3) bekezdése alapján, megtévesztés jogcímén. Ebben kifogásolta, hogy a felmondáshoz kapcsolódó juttatásait az 1.659.700 forint összegű munkabér figyelembevételével állapította meg és fizette ki az alperest. Azt hangsúlyozta, hogy a munkaszerződés-módosítást kizárólag azért fogadta el és írta alá, mert a munkáltató arról biztosította, hogy intézkedése átmeneti jellegű és az aláírással nyílt lehetősége arra, hogy munkahelyét hosszabb távon megőrizze, miután az alperes erre vonatkozó kifejezett ígéretet tett. Az alperes azonban ennek ellenére a módosítást követő egy hónap elteltével jogviszonyát megszüntette és járandóságait csökkentett munkabérrel fizette ki.

[10] Az alperes 2020. június 6-án kelt válaszlevelében a 2020. április 1-jétől hatályos munkaszerződés-módosításra vonatkozó megtámadást nem fogadta el.

[11] Az elsőfokú bíróság a felperes munkaszerződés-módosítást megelőző munkabére alapján számított, a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatások és a ténylegesen kifizetett összegek közötti különbözet megfizetése iránti kereseti kérelmét nem találta alaposnak. Döntését az Mt. 28. § (1)-(9) bekezdésére, 6. § (1), (2) bekezdésére alapította.

[12] Rögzítette, hogy a perben a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a 2020. április 1-jétől hatályos munkaszerződés-módosítás aláírására tanúl szándékos, megtévesztő magatartása miatt került sor. A felperes tényállítása az volt, hogy a szerződés aláírását megelőzően tanúl arról biztosította, hogy jogviszonya megszüntetésre nem kerül,

hosszútávon számítanak rá, így nincs akadálya annak, hogy a munkaszerződés-módosítást aláírja. Ez a megbeszélés a perbeli adatok szerint négy szemközt zajlott, nem is személyes jelenléttel, hanem telefonon keresztül, arról sem feljegyzés, sem hangfelvétel nem készült. A felperes azt nem tudta meghatározni, hogy konkrétan milyen kérdés hangzott el és arra milyen választ kapott.

[13] Arra mutatott rá, hogy a felperes felett a szakmai irányításhoz kapcsolódó munkáltatói jogokat tanúl gyakorolta, ugyanakkor a munkaviszony létesítésével, módosításával és megszüntetésével kapcsolatos okiratokat vezérigazgató vezérigazgató írta alá. tanúl megerősítette, hogy a felperesi jogviszony megszüntetéséről nem egy személyben döntött, és nem emlékezett arra, hogy a felperesnek határozott ígéretet tett volna bármikor is a jogviszony hosszútávú fenntartására. Hangsúlyozta ugyanakkor, hogy a pandémia miatt kialakult válsághelyzet okán gyors és hatékony döntéseket kellett meghozni. Mindezt alátámasztotta tanú4 tanúvallomása is.

[14] A tanúként meghallgatott személyek (tanú2, tanú3 és tanú4) közvetlen információval a felperesi munkaszerződés-módosításról nem rendelkeztek. tanú2 és tanú3 kizárólag folyosói pletykákról számoltak be a körben, hogy a felperes irányába a bizalom megrendült. Mindezt azonban nem erősítette meg tanúl tanúvallomása, kifejezetten cáfolta, hogy a magazin2 magazin főszerkesztői feladatait emiatt vonták el a felperestől. Arra a megállapításra jutott, hogy a felperesnek kizárólag szubjektív érzete volt az, hogy a munkáltatója meg kívánt volna szabadulni tőle, ezt okirat és tanúvallomás sem támasztotta alá. Megjegyezte, hogy a felperes e körben megkereséssel sem élt az elnök-vezérigazgató felé, még ha kollégája tanú2 ez is tanácsolta számára.

[15] Az elsőfokú bíróság úgy foglalt állást, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó szabályozás alapján tanúl egyébként sem volt abban a helyzetben, hogy egyszemélyben ígéretet tegyen a felperesnek a hosszútávú foglalkoztatására, ráadásul úgy, hogy ez a későbbiekben számonkérhető legyen rajta, hiszen a jogviszony megszüntetésére vonatkozó munkáltatói jogkört vezérigazgató vezérigazgató gyakorolta. Megítélése szerint a perbeli esetben a jogviszony hosszútávú fenntartása nem is értelmezhető, mivel a járványhelyzet időtartama nem volt kiszámítható, ezáltal az sem, hogy a munkáltatónak mikor lesz módja és lehetősége visszatérni a módosítást megelőző munkafeltételekkel való foglalkoztatásra. Mindezeket túl megállapította, hogy az Mt. 6. §-ában foglaltak megszegését sem tudta bizonyítani a felperes, ugyanis nem merült fel arra adat, bizonyíték, hogy a felperes jogviszonya megszüntetéséről az alperes már 2020 márciusában vagy azt megelőzően döntést hozott volna. E körben ítéleti bizonyosságot a folyosói információk, pletykák nem eredményezhetnek.

[16] A pereszes felperest a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 81. §-a szerint kötelezte az alperes per költségeinek viselésére, a 4.793.881 forint pertárgyérték figyelembevételével. A felperest munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága hiányában kötelezte a pertárgyérték 6 %-a szerinti illeték viselésére.

A felperes fellebbezése

[17] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását kérte 3.319.200 forint végkielégítés, 316.114 forint felmentési időre járó juttatás, 658.567 forint szabadságmegváltás és 500.000 forint prémium, továbbá perköltség jogcímén.

[18] Érvelése szerint az elsőfokú ítélet sérti az Mt. 6. § (2) bekezdését, 28. §-át, és a Pp. 279. § (1) bekezdését. Az elsőfokú bíróság ugyanis a tényállást részben helytelenül állapította meg, abból téves jogi következtetések levonásával megalapozatlan ítéletet hozott.

[19] Mindenekelőtt rámutatott, hogy a tanúl-gyel folytatott beszélgetés pontos dátuma a per eldöntése szempontjából nem bír relevanciával, ugyanakkor az elsőfokú eljárásban is becsatolt SMS-üzenet szerint 2020. március 26-án felettese jelezte, hogy másnap keresni fogja. A beszélgetésre ennek megfelelően 2020. március 27-én került sor. Annak lényege pedig az volt, hogy a munkaviszony fenntartása körében feltett kérdésére megnyugtató választ kapott. A bizonyítási kötelezettsége nem terjedt ki a beszélgetés szó szerinti idézésére, ami közel egy év távlatából nem is elvárható. Hangsúlyozta továbbá, hogy a munkaviszonyát illetően tanúl-gyel kellett tárgyalnia, függetlenül attól, hogy a felmondást a vezérigazgató írta alá. Állítását alátámasztja az a körülmény, hogy a módosításra vonatkozó ajánlatot tanúl küldte meg azzal, hogy kérdés esetén is őt kell keresni. tanú4 HR munkatárs tanúvallomásaiban megerősítette, hogy amennyiben valakit el akartak küldeni, arról a közvetlen vezető hozhatott döntést. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság iratellenesen állapította meg, hogy nincs relevanciája tanúl munkaviszony fenntartására vonatkozó ígéretének. Az együttműködési kötelezettség terjedelmét pedig teljeskörűen meghaladja és életszerűtlen is az ítéleti érvelés, hogy írásban kellett volna kérdést intéznie a jogviszonya fenntartásának körében tanúl-hez. Bár a hosszútávú munkaviszony fogalma valóban nem egzakt, a nyelvtani elemzésből is megállapítható, hogy ez nem másfél hónapos időtartamot jelent.

[20] Az elsőfokú ítélet indokolás ugyanakkor önmagának is ellentmondó érvelést tartalmaz, amikor egyrészt azt rögzíti, hogy nem tudta aggálytalanul igazolni tanúl megtevéstésre alkalmas ígéretét, majd azt fejtegeti, hogy ennek valójában nincs is relevanciája, hiszen az egyeztetést nem tanúl-nél kellett volna kezdeményezni.

[21] Megítélése szerint azt a körülményt, hogy irányába a bizalom megrendült, az elsőfokú eljárásban aggálytalanul igazolta. Ezt támasztja alá, hogy a magazin2 magazin éléről munkaszerződés-módosítás nélkül leváltották, ezáltal bére közel 600.000 forinttal csökkent, 2020 januárjában írásbeli figyelmeztetést kapott, továbbá ugyanezen időponttól arra utasította tanúl, hogy köteles megjelenés előtt a címlapot egyeztetésre, ellenőrzésre elküldeni. Minden

életszerűséget és realitást nélkülöz az az elsőfokú bírósági álláspont, miszerint csak írásbeli dokumentummal igazolható az, hogy az alperes korábban meghozta döntését jogviszonya megszüntetéséről és arról, hogy mással kívánja betölteni munkakörét. Továbbá valamennyi tanú akként nyilatkozott, hogy a folyosói pletykák már 2020. elejétől ismertek voltak a menesztéséről. tanú4 tanú pedig azt is elmondta, hogy 2020. május elején az alperes lépéseket tett jogviszonyának megszüntetése érdekében, amikor is járandóságait kérte kiszámítani és a tanú előtt május közepén az új vezető neve is ismert volt. Továbbá a felmondást megelőző két hétre az alperes szabadságot adott ki részére.

[22] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a körülményt, hogy tanú1 részben valótlán, részben egymásnak ellentmondó nyilatkozatokat tett, több kérdésben azonban nem is vitatta a felperesi előadást. Bírói kérdésre ugyanis úgy nyilatkozott, hogy négy szemközti beszélgetésre nem emlékszik, azonban felperesi kérdésre már valószínűnek tartotta, hogy volt ilyen és a felperes az általa hivatkozott kérdéseket is feltette. Mindezekből az az okszerű következtetés vonható le, hogy a beszélgetésre sor került és ott fel is tehetette a munkaviszony fenntartása tárgyában felmerült kérdéseit. Ez azt is jelenti, hogy megnyugtató választ kaphatott, mert annak hiányában a kedvezőtlen munkaszerződés-módosítást nem írta volna alá. tanú1 pedig nyilvánvalóan tudta, hogy kizárólag pozitív válasz esetén számíthat a főszerkesztői munkájára és arra, hogy a munkatársait meggyőzi a szerződésmódosítások aláírásáról.

[23] Az ítéleti bizonyosság elméleti és gyakorlati kérdéseiről szóló kúriai összefoglaló tanulmányra utalva hangsúlyozta, hogy általános élettapasztalatokra figyelemmel a teljes bizonyossággal alá nem támasztható eseményeknél a bírói meggyőződés kialakítására alkalmas lehet az események ellentétes alternatíváinak, az azok által ébresztett észszerű kétkedéseknek a kizárása, azaz a valószínűség valamely magasabb foka. Az elsőfokú ítélet indokolása azonban tanú1 bizonyítottan valótlán kijelentéseivel nem foglalkozik, és magyarázatot sem ad arra nézve, hogy ezeknek miért nem tulajdonított jelentőséget. Mindhárom tanú ugyanis egybehangzóan nyilatkozta, hogy nőtt és nem csökkent a munkaidő az otthondolgozással, így a 6 órára módosított munkaszerződés már eleve megtevesztő volt és az Mt. 6. § (2) bekezdésébe ütközött. tanú1 szavahihetőségét az is megkérdőjelezi, hogy határozottan emlékezett arra, hogy a magazin2 éléről az ő javaslata volt a leváltása, de közel egy évvel később a perbeli jogviszony megszüntetése kapcsán nem emlékezett a döntést kezdeményező személyre.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[24] Az alperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[25] Mindenekelőtt rámutatott, hogy a felperes által hivatkozott képernyőfotó sem a beszélgetés tényleges megtörténtét, és még kevésbé az ott elhangzottakat nem bizonyítja. Így

az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a megbeszélésen elhangzottak körében állítását a felperes bizonyítani nem tudta. Továbbá nincs jelentősége annak, hogy a munkaszerződés-módosítást tartalmazó e-mailt ki küldte ki és kivel lehetett arról egyeztetni, az alperesi munkaszervezet méretéből adódóan nem várható el, hogy valamennyi munkavállalót érintően a levelezést és az egyeztetést a munkáltatói jogkör gyakorlója intézze. Ugyanakkor az sem következik mindebből, hogy az e-mailt ténylegesen kiküldő személy tekinthető a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A felperes is küldött beosztottjai számára munkaszerződés-módosítást, holott nem ő volt a munkáltatói jogkör gyakorlója. Továbbá az elsőfokú ítéletben is említett, a munkáltatói jogkör gyakorlójához megfogalmazott érdeklődés, mint elvárás semmiképp nem tekinthető teljesíthetetlennek vagy életszerűtlennek. A felperes ugyanis vezető állásban dolgozott és könnyen, gyorsan találhatott volna lehetőséget annak tisztázására, hogy a jogkör gyakorlója hogyan vélekedik a jogviszonya fenntartásáról.

[26] Bár a felperes a fellebbezésében tényként hivatkozott arra, hogy tanú1 munkaviszonyának hosszútávú fenntartására vonatkozóan ígéretet tett, azonban a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján állítása bizonyítására mindez nem alkalmas. Az általa meghallgatni kért tanúk pedig e körben nem tettek relevanciával bíró állításokat, és előadásuk jelenlétük hiányában nem is volt alkalmas a megtévesztő nyilatkozat alátámasztására.

[27] Az elsőfokú ítélet nem tartalmaz ellentmondást tanú1 nyilatkozatának értékelése körében, aki munkáltatói jogkört a felperes felett nem gyakorolt. A megtévesztés elbírálása kapcsán nincs jelentősége annak, hogy a felperes véleménye szerint a munkáltató bizalma megrendült-e irányában. A felperes e körben előadott érvei egyébként sem bizonyítják a bizalom megrendülését, az említett változtatások a felettesnek a munka irányításával összefüggő intézkedései voltak. Továbbá nem a tanúk valamennyi összessége, hanem tanú2 és tanú3 tett olyan nyilatkozatot, hogy voltak előzetesen folyosói pletykák a felperes menesztéséről. Az pedig csak feltételezés a felperes részéről, hogy mivel tanú1 nem emlékezett az alperesi munkavállalókkal folytatott összes beszélgetés tartalmára, ebből következően biztosan beszélt a felperessel a perrel érintett témában. A felperes nem tudta bizonyítani, hogy tanú1 tanúvallomása során valótlan állításokat tett volna, annak pedig a per eldöntése szempontjából semmilyen relevanciája nem volt, hogy a koronavírus miatti rendkívüli helyzetben hogyan változott a munkavállalók munkaideje. A kúriai összefoglaló vélemény nem zárja ki, hogy a polgári ügyekben a teljes bizonyosság követelményét alkalmazzák, a megtévesztésre vonatkozó jogi helyzet bizonyítását a felsorolás nem említi, ebből következően a tények valószínűsítése nem elegendő, hanem szükséges azok kétséget kizáró bizonyítása. Ugyanakkor a felperes még a valószínűség szintjén sem tudta bizonyítani a per alapjául szolgáló, a megtévesztésre vonatkozó állításait.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[28] A fellebbezés nem alapos.

[29] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a bizonyítékokat a logika szabályaival összhangban a Pp. 279. §-ában foglaltaknak megfelelően értékelte, a tényállást helyesen állapította meg és helytálló következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott.

[30] A felperes fellebbezésében hivatkozott indokok alapján a másodfokú bíróság nem látott lehetőséget a bizonyítás eredményének eltérő minősítésére, és az alapján a tényállás módosítására, illetve az elsőfokú bíróság által megállapított tényektől eltérő jogi következtetések levonására és az elsőfokú ítélet megváltoztatására.

[31] A felperes a keresetlevelét nem vitatottan a 2020. március 30-ai keltezéssel aláírt, és április 1-jei hatállyal közös megegyezéssel módosított munkaszerződés eredménytelen megtámadását követően nyújtotta be. Az Mt. 28. § (1) bekezdése értelmében a felek megállapodása tévedés címén akkor támadható meg, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, ha a tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette. Az Mt. 28. § (3) bekezdése szerint megtévesztés miatti érvénytelenséghez az vezet, ha a szerződő felet a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejti vagy tévedésben tartja. A felperes a megtámadásra okot adó körülményként a munkáltató nevében eljáró tanú1, közvetlen felettese megtévesztő magatartására hivatkozott, állítva, hogy a tőle kapott, a hosszútávú munkára vonatkozó ígérete alapján kötötte meg a munkabér egy negyedével való csökkentésére szóló munkaszerződés-módosítást.

[32] Az elsőfokú bíróság helyesen, a Pp. 265. § (1) bekezdésének megfelelően rögzítette, hogy az alperes megtévesztő magatartását a felperesnek kellett bizonyítania. Hivatkozása alapján ezért a felperesnek azt kellett bizonyítania, hogy a munkaszerződés-módosítást azért írta alá, mert tanú1 részéről kifejezett ígéretet kapott arra, hogy a munkaviszonya megszüntetésére nem kerül sor, a munkájára hosszútávon számítanak és őt a közvetlen felettes ezzel megtévesztette. Ezzel összefüggésben nem annak volt jelentősége, hogy a beszélgetés konkrétan mely napon történt, hanem annak, hogy a felperes állítása szerinti tartalommal a beszélgetés megtörtént-e.

[33] A felperes fellebbezésében arra helytállóan hivatkozott, függetlenül attól, hogy a munkáltatói jogkört vezérigazgató vezérigazgató gyakorolta, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó döntés meghozatalában a közvetlen felettesnek meghatározó szerepe volt, amit alátámasztott tanú4 vallomása és ilyen tartalmú vallomást tett tanú1 is a vezetői testület döntési jogára utalva.

[34] A felek által nem vitatottan a felperes és tanú1 a járványhelyzetre figyelemmel elrendelt otthoni munkavégzés miatt telefonon keresztül egyeztettek a munkaszerződés-módosításról, a megbeszéléteket más nem hallotta, így annak tartalmáról értelemszerűen a perben meghallgatott tanúk nem tudtak beszámolni. Mivel a per eldöntése szempontjából annak nem volt relevanciája, hogy a beszélgetésre pontosan mikor került sor, ezért az

elsőfokú bíróságnak külön nem kellett értékelnie a fellebbezés mellékleteként is csatolt, tanú1 2020. március 26-án felperesnek írt SMS-üzenetét. Továbbá tanú1 által a felperesnek 2020. április 1-jén megküldött e-mail tartalmából kitűnik, hogy a felettes a szóban elhangzottakkal egyezően továbbította a munkaszerződés módosítására vonatkozó ajánlatot.

[35] A felperes azt nem vitatta, hogy vezetői munkakört betöltő munkavállalóként megkapta az alperes kommunikációs segédletét a válságkezelő intézkedések bevezetésével kapcsolatosan. Ebben az alperes fő célként rögzítette a munkavállalók megtartását és a kiadó további működésének biztosítását. A 2020. április 1-jétől bevezetett intézkedések valamennyi divízióra, társosztályra vonatkoztak és átmeneti jellegűnek szánta azt az alperes. Így az intézkedések között általános jelleggel rögzítette többek között a 8 órás munkaidő 6 órára és a béreknek – 900.000 forintos értékhatárhoz kötött - 20, illetve 25 %-os csökkentését, amely valamennyi bérelemre vonatkozott.

[36] A másodfokú bíróság arra mutat rá, hogy 2020. március 11-én az új koronavírus miatti, az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségnek és életének megóvása érdekében Magyarország egész területére a 40/2020. (III. 11.) Korm.rendelettel veszélyhelyzet került elrendelésre. Ezt követően jogszabályok korlátozták egyes munkáltatók tevékenységét, működését, majd 2020. március 27-től hatályba lépett a kijárási korlátozásról szóló 71/2020. (III. 27.) Korm.rendelet is. A tanúvallomások (tanú1, tanú4) alátámasztották, hogy a válság kezelésére az alperes rendszeresen értekezleteket tartott, szinte napi és heti gyakorisággal hozott döntéseket, mivel folyamatosan változtak a jogszabályi rendelkezések a koronavírus-járvány okozta, a társadalom működésének egészét befolyásoló speciális, egyedi helyzetre figyelemmel. Az alperes 2020. tavaszán nyilvánvalóan nem tudhatta a járványhelyzet közép- és hosszútávú hatásait sem felmérni, maga is akként számolt, hogy azt rendszeresen monitorozni szükséges.

[37] tanú1 tanúkenti meghallgatása során azt elismerte, hogy a munkaszerződés-módosítás előtt a felperessel is beszélt annak aláírása kapcsán, azt azonban határozottan vitatta, hogy a felperesnek a munkaviszonya hosszútávú fenntartására vonatkozó ígéretet tett. Önmagában abból a körülményből, hogy tanú1 úgy nyilatkozott, elképzelhető, hogy a felperes feltett olyan kérdéseket is, amelyekre hivatkozott a megtámadás kapcsán, nem jelenti azt, hogy felettese azokra olyan választ adott, mint amit a felperes állít és amely a megtévesztés alapjául szolgálhat. Ellenben a tanú úgy nyilatkozott, nem tett a felperes állítása szerinti ígéretet, már csak azért sem, mert nem gyakorolt munkáltatói jogkört a felperes felett és a jogviszony megszüntetéséről a főszerkesztő esetében vezetői testület egyeztetett.

[38] A fentiek szerint a felperes a felettes megtévesztő magatartását nem tudta bizonyítani és erre nem lehet következtetni a felperes által hivatkozott további olyan körülményekből sem (a magazin2 magazinra vonatkozó főszerkesztői megbízás visszavonása, írásbeli figyelmeztetés és a címlap egyeztetésére vonatkozó utasítás), amelyek a munkáltató munkaszervezésére, illetve fegyelmezési jogkörére vonatkoztak, ahogy a munkaszerződés-módosítás érvénytelenségét nem eredményezik, a tanúk által előadott folyosói pletykák sem.

[39] Az otthoni munkavégzés alatt a tényleges munkaidő időtartama és ennek a munkaszerződés-módosításokban rögzített időtartammal való egyezősége, illetve különbözősége a per tárgyát nem képezte. E körben az elsőfokú bíróságnak nem kellett állást foglalnia és a tanúk vallomását értékelnie. Továbbá a felperes a felmondás jogszerűségét nem támadta, azzal szemben keresettel nem élt, így a jogviszony megszüntetése kezdeményezésének sem volt relevanciája.

[40] A munkaviszonyban a feleket az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdése szerint általános magatartási követelményként terheli a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztességes eljárás követelménye, amelyhez hozzátartozik a kölcsönös együttműködési tájékoztatási kötelezettség, mint a szerződéses kapcsolat meghatározó magatartási követelménye. A tanúvallomások azonban nem értékelhetők úgy, hogy az alperes már a perben a megtámadással érintett megállapodás aláírása előtt határozott a felperes jogviszonyának megszüntetéséről. A másodfokú bíróság azt hangsúlyozza, hogy a munkaszerződés módosításával kapcsolatos beszélgetés a felperes és tanú között zajlott, az érvénytelenség megállapításához az alperes megtévesztő magatartását kellett volna bizonyítani, a felperes azonban állítását sem közvetlen, sem közvetett bizonyítékokkal nem tudta alátámasztani.

[41] A fentiekre tekintettel a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[42] Az eredménytelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes Pp. 81. § (5) bekezdése alapján felszámított másodfokú perköltségének viselésére, melynek mértékét a másodfokú bíróság a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése és 4/A. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

[43] A felperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerinti fellebbezési illeték viselésére. A pertárgy értéke a másodfokú eljárásban a fellebbezéssel vitatott követelés összegében (4.793.881 forint) alakult.

Budapest, 2022. május 26.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró