



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.208/2025/11.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Bartáné dr. Nagy Zsuzsanna egyéni ügyvéd (cím5) által képviselt **Felperes1** (cím1) **felperesnek** a Dr. Kollár és dr. Strassz Ügyvédi Iroda (cím6, ügyintéző: dr. Kollár Károly ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím2) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei és egyéb iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 20.M.70.482/2024/28. sorszámú ítélete ellen a felperes által 30. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés tekintetében helybenhagyja, az elmaradt munkabér tekintetében megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 662.139.- (hat százhatvankettő ezer-százharminckilenc) forint bruttó munkabért és 413.587.- (négy száztizenháromezer-ötszáznyolcvanhét) forint nettó munkabért.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 244.077.- (kettő száznegyvennégy ezer-hetvenhét) forint és ÁFA másodfokú perköltséget, valamint 413.042 (négy száztizenháromezer-negyvenkettő) forint meg nem fizetett fellebbezési illetéket az Adó- és Vámhatóság illetékbevételi számlája javára, az alperes 26.364 (huszonhatezer-háromszázhatvannégy) forint fellebbezési illeték megfizetésére köteles.

Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2023. május 10-től állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban építésvezető-felelős műszaki vezető munkakörben, munkabére havi „bruttó” 650.000.- forint volt. Munkaköri feladata és felelőssége volt különösen a cím7 szám alatt megépítendő társasház generál kivitelezési munkálatainak helyszíni építésvezetése, felelős műszaki vezetése, tervdokumentáció, a helyszíni egyeztetések és vezetői utasításoknak megfelelően.

[2] A felperes részletes feladatait a munkaszerződés mellékletét képező tájékoztató 2. pontja rögzíti, így – egyebek mellett – együttműködés biztosítása érdekében a partnerekkel, a hivatalokkal és az ügyfelekkel folyamatos kapcsolattartás, ezen belül különösen az alvállalkozókkal kapcsolatosan: teljesítési igazolások ellenőrzése, igazolása, kiállítása, kivitelezés figyelemmel kísérése (ütemterv, minőség, költségek); építési napló ellenőrzése, építésvezetői és felelős műszaki vezetői tevékenység szerinti napi szinten az eseti bejegyzések megtétele; az alperes minden olyan körülményről haladéktalanul értesítése, amely a megvalósítást, a vállalkozás eredményességét, vagy kellő időre való elvégzését veszélyezteti, vagy gátolja; szervezi, vezeti és részt vesz a megvalósítás során tartandó egyeztetéseken és kooperációkon, maximum heti egy alkalommal és arról jegyzőkönyv készítése kiküldése 48 órán belül; heti és havi rendszerességgel beszámoló készítése és elküldése a munkáltatói jogok gyakorlójának vagy szakmai vezetőjének; heti rendszerességgel a létesítéséről hiba és hiányjegyzék készítése küldése; ütemtervek készítésében együttműködés a munkáltatói jogok gyakorlója vagy szakmai vezetőjével; a kivitelezés adminisztratív feladatainak ellátása; a munkahelyi kulturált állagának és tisztaságának megóvása, valamint annak fenntartása.

[3] A tájékoztató 4.3. pontja szerint a felperesnek a teljes havi bruttó munkabér 100-200%-os mértékű bónusz adható alperes jóváhagyásával, a tájékoztató 2. pontjában leírt feladatok pontos és maradéktalan teljesítése esetén, féléves értékelés és egyeztetés alapján. Az 5. pont értelmében egyéb természetbeni juttatások megfizetését is vállalta alperes: így szakmai továbbképzés tanfolyam a munkába lépés napjától számított 3. havi együttműködés sikeres teljesülését követő 1. hónaptól a munkáltató a munkavállaló számára az általa kiválasztott szakmai továbbképzésen tanfolyamon való részvételt biztosít, amelynek költségét az alap bruttó munkabér teljes összegének 25%-os mértékéig a munkáltató vállalja évente egy alkalommal.

[4] A felperes a munkaviszonya fennállása alatt bónusz kifizetésben nem részesült, figyelemmel arra, hogy annak feltételei nem valósultak meg.

[5] A felperes a munkaviszonya során feladatait – számos esetben – nem törvényes képviselői ügyvezető utasításai szerint látta el. 2023. június 20. napján törvényes képviselői e-mailben hívta fel felperest, hogy elmulasztotta a kért fotók megküldését és kérte annak pótlására, valamint az általa küldött e-mail tárgy mezőjének nem megfelelő kitöltésére. 2023. június 21. napján törvényes képviselői tájékoztatta e-mailben a felperest, hogy továbbra is hiányosságok állapíthatók meg a napi jelentés vonatkozásában és a megküldendő fotók vonatkozásában annak ellenére, hogy ezekről már többször beszéltek, kérte és elmagyarázta, mi a teendő. Ezen hiányosságok miatt írásos utasítást adott felperesnek a napi jelentés, a fényképfelvételek, a vele való együttműködés és az alperesi partnerekkel való levelezés vonatkozásában. 2023. június 29. napján e-mailben részletes utasította felperest a minden munkanap végén elvégzendő feladatokról, valamint a különböző események bekövetkeztekor elvégzendő feladatairól.

[6] 2023. július 11. napján törvényes képviselői ügyvezető e-mailben tájékoztatta felperest az építkezésen tett bejárást követően tapasztalt hiányosságokról; így az e-napló vezetéséről, az xls jelentésről, hiányzó fotókról és intézkedésekről. Levelében írásban utasította a felperest a minden munkanap zárásaként elvégzendő feladatokról. 2023. augusztus 2. napján az ügyvezető ismét kérte felperest, hogy több fotót készítsen, valamint, hogy azokat milyen elnevezéssel lássa el.

[7] 2023. október 27. napján írt e-mail-jében a felperes elismerte, hogy nem látta, hogy az alperes partnere, a cég1 munkavállalói valójában milyen mennyiségű munkát teljesítettek, a teljesítésigazolása alapja azon a félreértésen alapult, hogy egyezzenek meg a felek a munka folytatása érdekében, nem pedig a valós teljesítésen. Az ügyvezető az óradíj elszámolást erre tekintettel nem fogadta el.

[8] 2023. november 6. napján e-mailben az ügyvezető utasította a felperest a bejárasi jegyzőkönyvben tapasztalt hiányosságok megszüntetésére és annak naponta történő vezetésére, figyelemmel arra, hogy a felperes továbbra sem tett eleget minden esetben a munkáltatói utasításának. 2023. november 15. napján e-mailben ismét utasította, hogy munkanap végén minimum szóban tájékoztassa az aznapi történésekről, a következő napi teendőkről és feladatokról, amellett, hogy az xls és e-napló adminisztrációját teljesíti. Részletezte továbbá, hogy azon a napon milyen lényeges történésekről nem kapott információt. 2023. november 23. napján az ügyvezető felhívta a felperes figyelmét, hogy a munkaterület biztonságos, munkavégzésre alkalmas fenntartása a felperes feladata, valamint, hogy a jövőben nem akar az aznap tapasztalt nem megfelelő munkaterülettel találkozni.

[9] 2023. november 27. napján tanú2, a beruházó műszaki ellenőre tájékoztatta az ügyvezetőt, hogy a P6-os jelű pillér nem terv szerint készült el, a betonacél szerelése nem lett átvéve, a hat darab függőleges 16 mm átmérőjű betonacél helyett négy darab lett elhelyezve. Kengyelek lettek kihagyva a pillérből, több darabot lehet látni felcsúsztva a kibetonozott pillér fellett. Kérte a P6-os pillért és annak betonacél szerelését a terv szerint elkészíteni. Tájékoztatta továbbá, hogy a G1 jelű gerendában 1 darab 6-os jelű 20 mm átmérőjű betonacél szál lett hajlítva; kérte a betonacélokat a gerendába is a terv szerinti kialakításban beépíteni.

Ezen levélre tekintettel az ügyvezető 2023. november 28. napján jelentést kért a felperestől, hogy mindez hogyan fordulhatott elő a felperes építésvezetése alatt; továbbá utasításokat adott számára a fenti problémák megoldására azzal, hogy kifejezetten felhívta a figyelmét arra, hogy a felperes vezesse és irányítsa a munkát.

[10] 2023. december 7. napján írt e-mailjében a felperes elismerte, hogy nem az aktuális, hanem egy régi tervben szereplő adatokat adott meg a rámpa zsaluzásához.

[11] 2024. január 19. napján az ügyvezető írásban hívta fel a felperes figyelmét a késedelmes munkavégzésére, azaz, hogy az előző héten és a 2024. január 15. napján készített képeket csupán 2024. január 14. napján rögzítette.

[12] 2024. január 25. napján az ügyvezető az cég2 képviselőjének írt levelében rögzítette – egyebek mellett – a villámvédelmi levezetők elhelyezése tárgyában szükséges pótmunkákat, majd 2024. február 22. napján írt e-mailjében felhívta a felperest a villámvédelmi levezetők terv szerinti megvalósítására. Tájékoztatta továbbá a felperest, hogy a villámvédelmi levezetők terv szerinti megvalósítása már második alkalommal jár pótmunkával, több ilyet nem szeretne. 2024. március 20. napján az ügyvezető sajnálatát fejezte ki a partnernek a munkafolyamat elhúzódása, valamint munkatársai oda nem figyelése, pontatlansága miatt.

[13] 2024. március 21. napján az ügyvezető ismételt felhívta a felperest a nem megfelelő munkavégzésre: annak ellenére, hogy átadta, elmagyarázta a tervvázlatot felperesnek, a felperes mégsem annak megfelelően járt el.

[14] 2024. április 11. napján az ügyvezető ismét felhívta a felperest, hogy az volt a kérése, hogy a szakágak kizárólag akkor dolgozzanak adott szinten, miután a szerkezetépítő vállalkozóval megtörtént az adott szint részleges munkaterület átadás-átvétele jegyzőkönyvbe foglalva. A szárazépítések azonban úgy kezdték meg a III. emelet I. ütemét építeni, hogy a felperes - kérése ellenére – nem küldte meg a földszint-I. és II. emelet munkaterület részleges vissza-átadás-átvételi jegyzőkönyveit.

[15] 2024. április 12. napján az ügyvezető e-mailben tájékoztatta a felperest, hogy szeretne volna szóban egyeztetni a további együttműködést, azonban a felperes nem hallgatta végig, valamint aznap sem jelentkezett és egyeztetett a munkanap elején, mint azt korábban számtalanszor kérte és az alperes vállalatirányítási rendszerében is rögzítve van. Ezért az ügyvezetőnek kellett építésvezetnie a felperes helyett. Tájékoztatta, hogy az együttműködéssel nem elégedett, a felperes feladatainak teljesítése jelentősen hiányos és a munkaszerződés több pontja nem teljesül. A felperes eddigi munkavégzése a cég vezetésre, valamint előkészítő munkatársakra jelentős többlet feladatot időt terhel, amely az alperesnek

többlet erőforrás ráfordítás költséget jelent, ezért munkaszerződés módosítást ajánlott a felperesnek.

[16] A felperes április 12-i válaszlevelében a módosításokat nem fogadta el és levele végén úgy nyilatkozott, hogy a tavalyról maradt három nap szabadságát hétfőtől, azaz április 15. napjától kivenné. Az alperes a levélre nem reagált, a szabadság kivételét nem engedélyezte.

[17] A felperes 2024. április 15. napján a reggeli órákban, 8 óra körül – bár a munkaideje 7 óra 30 perckor kezdődik – megjelent az építkezésen és 8 óra 18 perckor elektronikus levelet küldött az ügyvezetőnek, aki azonban úgy válaszolt, hogy a munka már megkezdődött, nem kell felvennie a munkát. A felperes ezt követően távol maradt a munkavégzési helyétől.

[18] Az alperes 2024. április 17. napján kelt felmondással - hét nap felmondási idővel - 2024 április 30. napjával megszüntette a felperes munkaviszonyát a következő indoklással: a felperes a munkáltató jogkör gyakorlójával szemben olyan magatartást tanúsít, megjegyzéseket tesz, a kért feladatokat nem teljesíti, többek között a rábízott feladatokat nem vagy nem határidőben teljesíti, ezzel a projekt teljesíthetőségét veszélyezteti. A munkaszerződés-tájékoztatás 2.c., d., e., g., m., n. o., y., z., aa., ll., mm. pontjait nem teljesíti.

A munkáltatóval nem egyeztetve és általa jóvá nem hagyott módon a 2024. április 15. 16. és 17. napi munkanapjain a munkaterületen nem jelent meg, feladatait nem teljesítette, ezzel a rábízott projekt megvalósítását akadályoztatta és a munkáltató számára többlet erőforrás és költség terhet jelentett. A vállalkozókkal nem megfelelő módon és hangnemben egyeztet és működik együtt, amellyel a munkáltatónak többlet idő és költség ráfordítást és bizalomvesztést okoz többek között:

Többlet-és pótmunkák keletkeznek, védelmi levezetések, szerkezeti (lépcsőház és földem) alapvonalak pótlása vonatkozásában is; organizációs tevékenység nem megfelelő irányítása, többek között takarítás, fenntartás hibás szervezése és emiatt indokolatlan közterület foglalás,; geodézia kitűzési pontok szervezése elmaradt, később került pótlásra, amely a szakági munkák megvalósíthatóságot akadályoztatja, jelenleg sincs a pincei magassági pontok kitűzve; kooperációkat nem készít elő, egyeztetett bejárásokon nem vesz részt.

Kereset és ellenkérelem

[19] A felperes végső kereseti kérelmében 5.147.886.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetését kérte a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként, valamint 1.954.888.- forint két havi bónusz, 948.696.- forint prémium, 267.584.- forint rendkívüli munkavégzését járó díjazás, 29.700.- forint utazási

költségtérítés, 150.000.- saját eszközhasználat, 293.333.- forint biztosítási megtakarítás, 15.000.- forint kötelező továbbképzési díj, 10.350.- forint béren kívüli juttatás megfizetését kérte.

[20] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indoka valótlan, nem világos és nem okszerű. A 2024. április 15-17. napja közötti jelenléttel kapcsolatban előadta, hogy a korábbi gyakorlat ellenére az alperes a szabadságolási kérelmére nem válaszolt és a munkára való jelentkezéskor nem csak hogy elküldte, de ki is tiltotta a munkaterületről. Vitatta a geodéziai kitűzéssel és az illemhely takarítással kapcsolatos felmondási indokot is, egyebekben álláspontja szerint az indokolás többi része általános, megfoghatatlan, valótlan, és mindig jelen volt a munkahelyén, elérhető volt.

[21] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy 2023. július 11. napjától kezdődően több alkalommal utasította a felperest a munkavégzés során okozott hibák kijavítására, illetve hiányosságok pótlására, azonban a felperes a munkáltatói utasításoknak többszöri alkalommal nem tett eleget, munkavégzése szakszerűtlen és pontatlan volt, amelyek az alperesnek jelentős többletköltséget, összességében nettó 3.824.619.- forintot okozott. A felperes 2024. április 15. napját követően előzetes munkáltatói tájékoztatás hiányában a munkát nem vette fel, későbbi felperesi tájékoztatás szerint szabadságot vett ki, erről azonban az alperest előzetesen nem tájékoztatta.

[22] A bónusz abban az esetben adható, ha azt a munkáltató jóváhagyja és a munkavállaló a feladatait pontosan és maradéktalanul teljesíti. A felperes a munkaszerződés szerinti feladatait többszöri munkáltatói utasítás és felszólítás ellenére nem megfelelően végezte el. A szerkezet építés során jellemzően a beruházó műszaki ellenőre ellenőrizte és vette át a vasalásokat annak ellenére, hogy az alperes utasította a felperest, hogy a tervek alapján ő ellenőrizze és vegye át azokat. A teljesítés igazolásokat nem megfelelően készítette el, esetenként a projekt vezetőjének kellett azokat felülvizsgálnia.

[23] Az alperes a felmondási idő nem megfelelő számítására tekintettel nettó 746.040.- forint összegben elismerte a felperes elmaradt munkabér iránti követelését, figyelemmel arra, hogy a bruttó 1.130.365.- forint után az adó- és társadalombiztosítási járulékokat megfizette.

Az elsőfokú bíróság döntése

[24] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest nettó 746.040.- forint elmaradt munkabér, nettó 19.980.- forint utazási költségtérítés, 150.000.- forint kártérítés, 293.233.- forint biztosítási megtakarítás, 10.350.- forint cafetéria juttatás és 225.801.- forint rendkívüli munkavégzés ellenértéke megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[25] A határozat indokolása szerint a bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás, így különösen a becsatolt elektronikus levelezések alapján megállapította, hogy felperes számos esetben nem tett eleget a munkaszerződésben rögzített munkaköri feladatainak és nem az alperes ismételten megadott utasításai szerint járt el. A rendelkezésre álló elektronikus levelek közvetlenül a munkaviszony létesítését követően, június végétől részletes és hosszas munkáltatói utasításokat, valamint felperesi hiányos vagy késedelmes munkavégzésre való figyelmeztetéseket tartalmaznak. Az alperes ügyvezetője, törvényes képviselő, mint munkáltatói jogkör gyakorló több alkalommal írásbeli utasítást adott a felperesnek arra vonatkozóan, hogy konkrétan mit vár el felperestől, mit kell megtenni adott munkanap végén, mit kell megtennie írásban, hogyan és milyen módon kell kommunikálnia az alperessel, a partnerekkel, azonban – igazolhatóan – ezeknek a felperes – az elektronikus levelekben rögzített újabb utasítások és figyelmeztetések ellenére – ismétlődően nem tett eleget.

[26] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés c) pontja alapján a munkavállaló köteles a munkáját az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. A felmondás értékelésénél figyelemmel kell lenni a munkavállaló munkakörére, a kötelezettségszegést pedig a munkavállaló munkaköre, beosztása és szakismeretei alapján kell megítélni, figyelembe kell venni a munkaszervezetben betöltött helyét, és a munkakörén alapuló felelősségét. Jelen esetben a felperesnek beosztása és tapasztalata alapján tisztában kellett lennie a munkáltató által elvárt szakmai előírásokkal és azzal, hogy a munkáltató konkrétan milyen munkaköri kötelezettség teljesítését várja tőle. Ezen kötelezettségét azonban a felperes – a konkrét munkáltatói utasítások ellenére – bizonyítottnak, ismétlődően megszegte, amikor nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasításai szerint járt el, amelyre tekintettel az alperes jogszerűen élt a felmondás jogával.

[27] Szintén megállapíthatónak találta az elsőfokú bíróság azt, hogy a felperes a munkáltatóval nem egyeztetve elmulasztotta a megjelenést a munkavégzési helyén. A felperes munkaideje a munkaszerződés szerint 7 óra 30 perckor kezdődött, azonban 2024. április 15. napján hétfőn nem jelent meg a munkaidő kezdetén, ezt követően tájékoztatta arról az ügyvezető, hogy már nem is kell felvenni aznap a munkát. Az elsőfokú bíróság megítélése alapján azonban a rendelkezésre állási kötelezettségéből adódóan a felperesnek másnap újra meg kellett volna jelennie a munkavégzése helyén és munkára kellett volna jelentkeznie, ennek azonban nem tett eleget. Az eljárás során nem volt vitatott tény, hogy a felperes által bejelentett szabadság igényre az ügyvezető nem válaszolt, azaz, a munkáltató nem engedélyezte a felperes részére a szabadságot. Ebből következően felperest – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénynek (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdése alapján - megjelenési, munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség terhelte. Önmagában abból a körülményből, hogy az ügyvezető 2024. április 15. napján úgy válaszolt a felperes munkaidő megkezdését követően küldött levelére, hogy a munkát aznap felvennie nem kell, nem következethetett a felperes arra, hogy ezáltal a következő munkanapon mentesülne a munkaviszonyból eredő leglényegesebb kötelezettségei teljesítése alól. A munkavállaló leglényegesebb munkaviszonyból származó kötelezettsége a megjelenés,

személyes munkavégzés és a rendelkezésre állás; ezek igazolatlan elmulasztása esetén a munkáltató jogszerűen él a munkaviszony felmondással történő megszüntetésének jogával.

[28] Utalt az elsőfokú bíróság arra, hogy bizalomvesztésre csupán olyan magatartásban megnyilvánuló objektív tények szolgálhatnak, amelyek kellő indokai lehetnek a jogviszony megszüntetésnek. A bizalomvesztés olyan erkölcsi, etikai jellegű, a munkavégzésben megnyilvánuló bizalmi elvet juttat kifejezésre, amely az érintettek közötti szubjektív érzéseken túlmutató, ezáltal bizonyítható körülmény kell, hogy legyen, amely kellő magyarázatát adja annak, hogy a jogviszony fenntartása miért elkerülhetetlen. Az elsőfokú bíróság megalapozottnak találta a felmondás bizalomvesztére történő hivatkozását arra tekintettel, hogy nem várható el a munkáltatótól egy olyan, az alperesi szervezet számára fontos beosztásban álló munkavállaló jogviszonyának fenntartása, akiben – a sorozatos utasításellenes, késedelmes és hiányos munkavégzésére tekintettel - nem bízik, aki nem az általa betöltött munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítja. A felperes által betöltött pozíciójú munkavállalótól joggal várja el a munkáltatói jogkör gyakorlója a részére adott utasítások teljesítését, az együttműködést, figyelemmel arra, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszony során csupán teljes körű bizalom alapján lehet együttműködni.

[29] Az elsőfokú bíróság ugyanakkor a felperes nem megfelelő munkavégzéséből adódó többlet erőforrás és költség felmerülését nem találta minden kétséget kizáróan bizonyítottnak, az ok-okozati összefüggés hiányára tekintettel a felperes hiányos munkavégzése és a többlet munkák és a költségek között. Ugyancsak ítéleti bizonyossággal nem volt megállapítható a felmondás azon indokának valósága, mely szerint a felperes az organizációs tevékenységet nem megfelelően irányította, többek között a takarítás, fenntartás hibás szervezésével, valamint a geodéziai kitűzési pontok szervezésének elmaradását, figyelemmel arra, hogy a becsatolt iratok nem támasztják alá a felperes nem megfelelő munkavégzése és a terhére rótt mulasztások közötti ok-okozati összefüggést. Ugyancsak nem találta valósnak az elsőfokú bíróság a felmondás azon indokát, amely szerint a felperesnek felróható módon keletkeztek a villámvédelmi levezetések szerkezeti alapnyomvonalak pótlása tárgyában pótmunkák. Bár tényként volt megállapítható, hogy a pótmunkák elvégzésére szükség volt, valamint az alperes munkavállalói oda nem figyelése és pontatlansága, azonban a felperes hiányos vagy késedelmes munkavégzése és a pótmunkák közötti ok-okozati összefüggés nem volt megállapítható. Ugyancsak nem találta valósnak a bíróság a felmondás azon indokát, hogy a felperes a kooperációkat nem készítette elő és az egyeztetett bejárason nem vett részt.

[30] Utalt az elsőfokú bíróság arra, hogy a hosszú ideje következetesen érvényesülő ítélkezési gyakorlat értelmében több felmondási indok közül elegendő akár egyetlen indok valósága és okszerűségének megállapítása a felmondás jogszerűségéhez. A perbeli esetben az elsőfokú bíróság a felperes terhére rótt kötelezettségszegő magatartások és mulasztások közül az alperes utasításait sorozatosan megszegő magatartását, és a munkavégzési helyétől való igazolatlan távollétet és ezek következményeként az alperesi bizalomvesztést valósnak ítélte, amelyek összességükben, súlyuk alapján okszerűen vezettek a felperes munkaviszonya felmondással történő jogszerű megszüntetéséhez.

[31] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes elmaradt munkabér igényét annak nettó összege erejéig az alperes elismerte, azzal, hogy az időközben a közterheket megfizette, ezért az elsőfokú bíróság nettó 746.040.- forint megfizetésére kötelezte az alperest.

[32] Nem találta azonban alaposnak az elsőfokú bíróság és elutasította a bónusz igényt. Rögzítette, hogy a munkaszerződés mellékletét képező tájékoztató rendelkezése alapján a megállapította, hogy a bónusz nem alanyi jogon jár a felperes részére, a tájékoztató feltételes módon fogalmaz, egyben rögzíti a kifizetéshez szükséges feltételek körét, azaz a tájékoztató 2. pontjában rögzített munkaköri feladatok maradéktalan teljesítését és az alperesi értékelést. A becsatolt iratok, a munkáltatói jogkör gyakorlója által küldött e-mailek alátámasztották az alperes azon hivatkozását, hogy a kifizetésre a nem megfelelő felperesi munkavégzés miatt nem került sor.

[33] A szakmai továbbképzéssel kapcsolatos igényről az elsőfokú bíróság nem rendelkezett, arra hivatkozással, hogy a felperes attól az eljárás során elállt.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[34] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen az ítélet megváltoztatását, és az elmaradt munkabér összegének felemelését bruttó 1.130.265.- forintra, majd ezt a másodfokú tárgyaláson megváltoztatva 662.139.- forint bruttó munkabér megfizetését kérte május 1-től 22-ig és 413.587.- forint nettó munkabért április hónapra. Ezen túl kérte az alperes kötelezését a kötelező szakmai továbbképzési díj megfizetésére 15.000.- forint összegben és az elmaradt jövedelem jogcímén követelt bruttó 5.147.886.- forint megfizetésére. Rögzítette, hogy az ítélet egyéb rendelkezéseit, így az utazási költségtérítést, a kártérítést, a biztosítási megtakarítást, a cafetériát és a rendkívüli munkavégzést nem érinti a fellebbezése. A másodfokú tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy a bónusz tekintetében összecszerűség vonatkozásában fellebbezési kérelme nincs, nem kéri annak megváltoztatását, csak a jogi indokolás megváltoztatását kéri. A célprémium kapcsán nincs fellebbezési kérelme.

[35] Másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú ítélet az elírásokon, számítási hibákon és az iratellenes megállapításokon túl nem tartalmazza a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. § (3) bekezdése szerinti perorvoslati részt, nevezetesen, hogy az ítélet ellen van-e helye fellebbezésnek, azt hol és mennyi idő alatt lehet benyújtani.

[36] Ezen túl az elsőfokú ítélet felületes, az alperes állításait tényként rögzíti, az pedig, hogy a felperes az alperes összes állítását cáfolta, vagy műszakilag indokolta, teljesen figyelmen kívül hagyta és ennek okára még csak említést sem tett az indokolásban. Az alperes bizonyítottan valótlan nyilatkozatainak, tényszerűen hamis iratbeadásainak semmiféle jogkövetkezménye nem volt, mindösszesen annyit említett az elsőfokú bíróság, hogy „ítéleti bizonyossággal nem tudta megállapítani” azokat.

[37] Az elmaradt munkabér körében kifejtette, hogy a 2024. november 24-i egységes szerkezetű keresetlevelében részletesen kifejtette, hogy miért 1.130.365.- forint az elmaradt munkabér igénye. Eredetileg az bruttó 1.694.222.- forint lett volna, de az alperes utóbb, a kereset beadása után bruttó 563.857.- forintot megfizetett és erre tekintettel ezzel az összeggel csökkentette a követelését, így lett az 1.130.365.- forint. Ezen összeg után viszont az alperes már semmit sem fizetett, ilyet nem igazolt, mégis az elsőfokú bíróság ítéleti bizonyossággal elfogadta az alperes erre vonatkozó, egyoldalú, bizonylattel alá nem támasztott állítását. Egyébiránt életszerűtlen, hogy az alperes fizetett volna az összeg után, hiszen magát az elmaradt munkabér követelést is vitatta, akkor miért fizette volna ki az utána járó adókat és járulékokat. A 2024. augusztus 29-i előkészítő iratában elő is adta, hogy vitatja az elmaradt munkabért és a saját munkáltatói felmondását azonnali hatályúnak tekinti. Bizonyíték hiányában tehát téves az elsőfokú bíróság által megállapított 746.040.- forint elmaradt munkabér összeg. Megjegyezte, hogy az ítélet indokolása tévesen rögzíti a felperes munkabérét bruttó 650.000.- forintban, mert az a valóságban nettó 650.000.- forint.

[38] Az elsőfokú bíróság ítéleti megállapításával szemben a szakmai továbbképzési díjról nem mondott le a felperes, ezt az elsőfokú bíróság összekeverte az 50.000.- forintos mérnöki kamarai tagdíjjal, amiről valóban lemondott a felperes a hivatkozott jegyzőkönyvi helyen. A munkaszerződés tájékoztatójának 5.b. pontja alapján járó 15.000.- forintos igényét változatlanul fenntartja.

[39] Az elmaradt jövedelemigény kapcsán rögzítette, hogy 2021. november 1. napjáig terjesztette elő ezirányú igényét a 2024. december 3-i előkészítő iratban, az ítélet azon megállapítása, hogy ettől az időponttól a felperes „a korábban alperesnél elért munkabérnél magasabb összegű jövedelemre tett szert” valótlan és iratellenes. Egyrészt ekkor még nem is tudhatta, hogy vállalkozóként milyen bevételekre fog a felperes szert tenni, másrészt utólag kiderült, hogy ez nem éri el a korábbi jövedelmét, csak annak kb. 45%-át.

[40] A felmondás jogszabálysértő, formailag azért, mert szóban azonnali felmondásként hivatkoztak rá, míg leírva „rendes” felmondás volt, a felmondási időt hét napban jelölte meg az alperes, ami sem az azonnali, sem a „rendes” felmondásnak nem felel meg, a jogorvoslati felhívásban pedig nem létező „közigazgatási és munkaügyi bírósághoz” utalta a felperest. Tartalmilag azért jogellenes, mert valótlan, nem felel meg az Mt-nek, sem az MK.95. számú állásfoglalás szellemiségének az, hogy példálódzó felsorolásként a munkaszerződés mellékletét képező tájékoztatás 12 különböző pontjára csak általánosságban, azok felemlítésével utal, de a konkrétan felhozott esetek valótlanok.

[41] A felmondás négy pontban foglalta össze azokat az indokokat, amelyeknek valóságát az alperesnek bizonyítania kellett volna: 1. a munkáltatóval szembeni magatartás, feladatok nem teljesítése megrendelő műszaki ellenőre többlet időt tölt a területen, a rábízott feladatokat nem teljesíti stb., ezek közül egyik sem igazolódott be, maga a megrendelői műszaki ellenőr sem így nyilatkozott. 2. A tájékoztatás 2.c,d,e,g,e,m,n,o,y,z,aa,II,mm. pontjait nem teljesíti. Ezek közül ítéleti bizonyossággal ugyancsak egy sem igazolódott be. Egyedül a megfoghatatlan „munkáltatói utasítások szerinti eljárás” be nem tartását volt hivatva igazolni a rengeteg utasításos e-mail, melyekre a 2024 december 3-i felperesi előkészítő iratban nyilatkozott a felperes, kérte az építési napló becsatolását és a bizonyítást, de egyik sem történt meg. Becsatolt viszont az alperes több tucat munkaközi e-mailt, amelyeket az elsőfokú bíróság úgy ítél meg, hogy bár műszaki hiba, késedelem vagy kár nem merült fel, de ha egyszer ennyi e-mailt megírt az alperes, akkor annak biztos oka volt. Az ítéletben már tényként kezeli az elsőfokú bíróság a „az alperes utasításait sorozatosan megszegő” magatartást és figyelmen kívül hagyja a felperesi bizonyítást azzal kapcsolatban, hogy vagy téves információ alapján írogatott az alperes vagy jogszabálysértő, illetve végrehajthatatlan utasítást adott, vagy nem biztosította a megkívánt feltételeket a munkavégzéshez. A felperes minden egyes alperesi e-mailre kimerítő, műszakilag megalapozott indokot adott, vagy cáfolta az alperesi tévedéseket és ezeket az elsőfokú bíróság még csak meg sem említette, nem adta okát annak, hogy miért nem vette őket figyelembe, miért kezelte tényként az alperes, illetve a tőle függőségi viszonyban lévő és a felperesi munkavégzésről személyes tapasztalattal nem bíró tanúk egyoldalú állításait. A felperes az alperes minden állítását bizonyítékokkal cáfolta.

[42] A harmadik indok a 2024. április 15-17. közötti meg nem jelenés. Azt, hogy 15-én az alperes mondta, hogy ne menjen a felperes, ezt nem lehetett letagadni az -email miatt, ezt az elsőfokú bíróság sem tekintette igazolatlan távollétnek. A 16-17-i felperesi távollét tekintetében azonban az elsőfokú bíróság úgy válogatott a bizonyítékok között, hogy az az alperesnek kedvezőbb volt, a 2024. áprilisi jelenléti ívet is így értelmezte. Az, bár nyilvánvalóan hamisítvány, azért az április 12-ig terjedő időszakra elfogadta a munkavégzés igazolásául, de csak az ott feltüntetett időre. Bár nyilvánvaló, hogy mindig 7,30-tól dolgozott a felperes, sőt törvényes képviselői még az április 15-i emailben is azt írta, hogy a munkaidő 7,30-tól van, arra a hónapra mégsem ítélte meg az elsőfokú bíróság a 12x fél óra rendkívüli munkavégzést. Viszont azt, hogy a korábbi gyakorlattal ellentétben az ügyvezető semmit nem válaszolt arra, hogy a felperes szabadságot kért, valamint azt is, hogy ez alatt beszéljék meg az ügyet, úgy értékelte, hogy a szabadság nem lett engedélyezve. Ezzel szemben az alperes által helyette egyoldalúan kitöltött jelenléti íven az alperes maga tüntette fel az április 15-e utáni időszakra a felperes részére kiadott szabadságot, sőt az áprilisi bérfizetési jegyzéken is úgy számolt el, mint hogyha a felperes engedélyezett szabadságon lett volna. Ezért nem lehet elfogadni az alperes saját nyilvántartásával is ellentétes igazolatlan távollétre való hivatkozást, hiszen azt az alperes maga írta be a nyilvántartásba, tehát azt nyilvánvalóan engedélyezte. Egyébként az alperes a felperest ki is tiltotta a területről április 15-én, ezt a felperes a tárgyaláson személyesen előadta.

[43] A negyedik pont a vállalkozókkal nem megfelelő módon és hangnemben való egyeztetés és együttműködés, amellyel a felperes az alperesnek többlet idő- és költség

ráfordítást és bizalomvesztést okozott, többek között épületvillamossági többletmunka, WC takarítás, geodéziai pontok kitűzése, kooperáció előkészítése tekintetében. Ezeket a felperes cáfolta a keresetben, az általánosságban hivatkozott „mód és hangnem” valamint „az idő- és költségráfordítás” nem volt ítéleti bizonyossággal megállapítható, ezért maradt a bizalomvesztés körülménye. A munkáltatói felmondás nem hivatkozik jogszabályra, ezt az elsőfokú bíróság tette meg az alperes helyett. Az elsőfokú bíróság úgy járta körül a bizalomvesztés fogalmát, mintha legalábbis egy közalkalmazotti jogviszonyról lenne szó.

[44] Szintén nem foglalkozott az elsőfokú bíróság az Mt. 66. § szerinti védett korhoz fűződő fokozott jogvédelemmel. Az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül csak az Mt. 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból lehet a munkaviszonyt megszüntetni. Azzal, hogy az elsőfokú bíróság ezeken túllépett, kiüresítette a jogvédelem tartalmát.

[45] Semmilyen súllyal nem szerepeltette az ítéletben az elsőfokú bíróság az alperes szerződésszegéseit, szakmaiatlan, jogszabálysértő utasításait, alkalmatlan eszközeit, valótlan állításait, utólag gyártott hamis bizonyítékait.

[46] Azt sem indokolta, hogy bár tény, hogy a projekt még nem zárult le, miért nem jár a felperesnek a bónusz arányos része, amikor az ottléte alatt nem volt késedelem, az utána lévő munkavégzésre pedig nem volt ráhatása a felperesnek. Az sem szerepel az indokolásban, hogy bár most utólag azt mondja az alperes, hogy a felperes munkájával való elégedetlenség miatt nem kapott fél éves bónuszt, miért nincs jelentősége annak, hogy a tájékoztató 4.3. pontja szerinti negyedéves értékeléseket az alperes nem tartotta meg, amelyből értesülhetett volna az azzal kapcsolatos álláspontjáról.

[47] Az elsőfokú ítélet az alperes állításainak indokolás nélküli elfogadásával és a felperes állításainak indokolás nélküli el nem fogadásával tényként állapította meg, hogy a felperes nem tett eleget a munkáltatói utasításoknak, valamint az igazolatlan távollétet és ebből vezeti le a bizalomvesztést. Az alperes a törvényben, illetve a munkaszerződésben vállalt kötelezettségeit nem teljesítette, a hónap 10. napjáig való kifizetést nem tartotta be, az üzemanyag költséget sem fizette, a túlóra kifizetéssel, szabadsággal is trükközött. A megromlott viszonyról annyit, hogy ekkorra gyűlt össze egy jelentős mennyiségű tartozás (a bónuszt az alperes valójában szóban megígérte, de most tagadja) és egyértelművé vált az alperes számára, hogy törvénytelen dolgokat a felperes nem vállal be. Ezért szüntette meg a munkaviszonyt.

[48] Az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 346. § (5) bekezdését, az ítélet a felperes számára leginkább azért sérelmes, mert az alperesi állításokat tényként kezeli és nem adja indokát annak, hogy miért mellőzi a felperes azokkal kapcsolatos ellenbizonyítékait. Látványos dolog e-mailek százait csatolni a „megmondtam, elrendeltem, kértem, elmagyaráztam” felütesekkel, de ezeket az eseteket nem tárta fel a bíróság. Az, hogy a

felperes valamely utasítást nem tartott be, annak okait nem érdekelte a bíróságot. Hiába bizonyította a felperes az alkalmatlan, törvénytörő vagy lehetetlen alperesi utasításokat, az elsőfokú bíróság azokat nem vette figyelembe és nem is indokolta meg, hogy miért. Hivatkozik arra a gyakorlatra az elsőfokú bíróság, hogy ha egy felmondási ok is valós, akkor is megáll a felmondás egésze, mert a felmondásban közölt okok egyike sem alapoz meg egyébként azonnali felmondást (Mt. 66. § (4) bekezdés). Ha így lett volna, az alperes már sokkal korábban felmondott volna.

[49] Az ítélet [8] bekezdésével kapcsolatban előadta, hogy a felperes az elsőfokú eljárásban is elmondta, de az elsőfokú bíróság nem bírálta el, hogy „alapvetően túladminisztrálás volt az igény, de ez próbaidőszak volt”. A „kértem, elmagyaráztam” az ügyvezető szokásos fordulata volt, nincs mindig valós tartalma. A valódi eseményeket a bíróság nem tárta fel. Augusztus 10. volt a próbaidő vége. Ha az Mt. 78. § (1) bekezdés szerint minősülő dolgok lettek volna, már akkor megválhattak volna a felek egymástól. Ezek nem hiányok és nem is károkozások, pl. a tárgymező helyes kitöltésénél nem középső vonás, hanem alsó vonás kellett.

[50] Az ítélet [9] bekezdésével kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy az a próbaidő lejártá előtt egy hónappal, illetve nyolc nappal volt, az „elnevezés formája se nem károkozás, se nem bizalomvesztési ok”. Az ügyvezetőnek sem végzettsége, sem gyakorlata nincs a szakmában és olyan dolgok naplózását kérte, aminek nincs helye a naplóban. A június 23-i és 29-i emailben az ügyvezető előírta, hogy a felperes minden munkanap végén az alvállalkozóval és a szomszédos házak közös képviselőivel vegyen fel egy jegyzőkönyvet, írassa alá és fotódokumentumokkal együtt töltsse fel. Ez nem csak értelmetlen, de kivitelezhetetlen is.

[51] Az ítélet [10] bekezdésével kapcsolatban ismét észrevételezte, hogy nem tárta fel a bíróság az ügyet, az ügyvezető szóbeli utasításait hajtotta végre. Tény, hogy az ügyvezető 96 óra teljesítést elismert, ez azt jelenti, hogy kár nem érte volna az alperest. Többször jelezte, hogy az alvállalkozó nem tartja be a kiadott utasításokat. Az ügyvezető saját utasításait megszegve, az alvállalkozói magatartást elfogadva mégis elismerte a teljesítéseket, majd később ezt a felperesen kérte számon. A kiemelt mondatban csupán az ügyvezetőt a szóbeli utasítására próbálta figyelmeztetni diplomatikusan, amit később megváltoztatott. Az alperes úgy foglalta össze a problémát, hogy „vállalkozóval nem egyeztetett, óradíjas elszámolás BG 49h, vállalkozó 115h, ügyvezetőnek kellett egyeztetnie, megállapodás lett 98H/49H többlet”. Az egyértelműsíti, hogy a többlet az ügyvezető döntése volt.

[52] A [11] bekezdéssel kapcsolatban rögzítette, hogy itt sem vizsgálta a bíróság a valós eseményeket, hogy az alperes miért nem tudott a felsoroltakról, és hogy minden pont az adminisztrációk valamelyikében szerepelt. Az, hogy öt emberből egy levette adott pillanatban a sapkát, a felperes által nem kivédhető, ha nincs jelen, mert pl. dokumentál. Már korábban is bizonyította, hogy az alperes hiányosan, alkalmatlan módon szerelte fel a munkaterületet. Külsős állami munkavédelmi ellenőrzés is volt, ami soha nem emelt kifogást. Az ügyvezető mindig elmondta, hogy a hiányosságok a felperes miatt vannak, de az elsőfokú bíróság nem

vizsgálta, hogy az alperes biztosította-e a megfelelő tárgyi és személyi feltételeket. Az ügyvezető tapasztalat hiányában nem tudja, hogy mivel az alvállalkozó a munkaterületet átvette, annak fenntartása az ő feladata.

[53] Az ítélet [12] bekezdésével kapcsolatban előadta, hogy korábban is arra hivatkozott, hogy az alvállalkozó szombati munkavégzése során hibát követett el, amelyet hétfőn, azonnal a felperes vett észre. Az A11/4 A17. számú alperesi beadvány egy válaszlevél a felperes november 27-én írt levelében leírt kérdésekre. Az alvállalkozó a hibát elismerte és saját hatáskörében azonnal intézkedett saját költségén, a jelentés meg is történt, az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe. Se szándékos károkozás se gondatlanság nem volt, azonnal a javítás elrendelése megtörtént. Nem kívánja megismételni, amit az elsőfokú eljárás során már előadott, de ezt így lehetne végig folytatni.

[54] Hangsúlyozta, hogy az ilyen felmondás teljességgel ellentétes a védett korra vonatkozó jogalkotói szándékkal. Amennyiben megváltoztatásra nincs lehetőség, akkor az ítélet hatályon kívül helyezését kérte.

[55] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást megfelelően feltárta, a bizonyítékokat okszerűen mérlegelte és a helyes jogi következtetésre jutott. Vitatta a felperes azon állítását, hogy az elmaradt munkabér összege 1.130.365.- forint lenne, továbbá azon fellebbezésben foglalt felperesi előadást is, amely szerint a teljes elmaradt munkabér követelést vitatta volna az alperes, illetve a felmondást azonnali hatályúnak tekintette volna. Az elsőfokú bíróság a 2024. október 9-i első perfelvételi tárgyaláson felhívta a felek figyelmét arra, hogy a felek közötti munkaviszony megszűntető okirat felmondásnak minősül, az sem tartalma, sem formája alapján nem minősül azonnali hatályú felmondásnak. E bírósági iránymutatásra tekintettel a felmondást is felmondásként kezelte az alperes és a felperes részére járó elmaradt munkabér összegét nettó 746.040.- forintban megfizetni vállalta. A 2025. február 20-i előkészítő iratban ismételten hivatkoztak arra, hogy nem vitatják a felperes 2024. május 22. napjáig, tehát a harminc napos felmondási idő végéig járó munkabér igényét nettó 746.040.- forint összegben. A 2024. október 9-i perfelvételi tárgyaláson maga a felperes is olyan tartalmú nyilatkozatot tett, hogy „a felperes álláspontja továbbra is az, hogy harminc napos felmondási idővel a munkaviszonya 2024. május 22. napjáig állt fenn, ezért kérjük eddig az időtartamig az elmaradt munkabér megfizetését”. Az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen állapította meg, hogy a felperes részére járó elmaradt munkabér összege 2024. május 22. napjáig nettó 746.040.- forint.

[56] Vitatta az alperes a felperes azon állítását, hogy a felperes a szakmai továbbképzési díjról nem mondott le. A felperes maga adta elő személyesen a 2024. október 9. napján megtartott perfelvételi tárgyaláson a tanácselnök azon kérdésére, hogy a kötelező továbbképzési díj hogyan került kiszámításra: „ezt a kereseti kérelmet nem tartjuk fenn”.

[57] Vitatta az alperes a felperes 5.147.886.- forint követelését elmaradt jövedelem jogcímén. Mivel a munkaviszony a munkáltató által nem jogellenesen, hanem jogszerűen került megszüntetésre, ezért a káresemény, mint fogalmi elem kizárt. A kártérítési felelősség három eleme közül mind a kár, mind a káresemény, mind az okozati összefüggés hiányzik. Az alperes az elsőfokú eljárásban mind okirati bizonyítékokkal, mind tanúkkal alátámasztotta, hogy a felperes a munkát többszöri felszólítás ellenére nem vette fel, munkát nem végzett, a munkáltató által előírt helyen és időben nem jelent meg. A munkáját – többszöri alkalommal – nem az elvárható szakértelemmel és gondossággal végezte, a munkatársaival – főleg a munkáltatóval – nem működött együtt, a munkáltatói utasításoknak nem tett eleget, amely okok a munkaviszony további fenntartását a munkáltató részéről lehetetlenné tették. Ezért az alperes rendes felmondással kénytelen volt a munkaviszonyt megszüntetni. Hivatkozva az Mt. 66. § (2)-(4) bekezdéseire, valamint a 78. § (1) bekezdésére az alperes előadta, hogy a felperes olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné tette, illetve a munkaviszonyból származó kötelezettségeit többszöri alkalommal jelentős mértékben megszegte. Helyesen jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy megállapítható volt az alperesi utasítások sorozatos megszegése, a munkavégzési helytől való igazolatlan távollét, valamint ezek következményeként az alperes részéről bekövetkezett bizalomvesztés.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[58] A fellebbezés – az alábbiak szerint – az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, a szakképzési hozzájárulás és a bónusz indokolása tekintetében megalapozatlan, az elmaradt munkabér tekintetében alapos.

[59] A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint az az erre irányuló fellebbezési kérelemre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolta. Nem érintette a fellebbezéssel nem támadott ítéleti rendelkezéseket, így az utazási költségtérítésre, a kártérítésre, a biztosítási megtakarításra, a cafetériára, a rendkívüli munkavégzésre, a célprémiumra és a bónuszösszegekre vonatkozó ítéleti rendelkezéseket.

[60] Ezen túl a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg, ezért a másodfokú bíróság a fellebbezésben hivatkozott jogszabálysértések alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét (BDT2019. 4084.). A másodfokú bíróság rögzíti, hogy a fellebbezésében a felperes a jogi indokolási kötelezettség megsértésére, okszerűtlen mérlegelésre, a felmondás valótlanságára és az Mt. 66. § (4) bekezdésének megsértésére (védett kor miatti felmondási korlátozásra) hivatkozott, a másodfokú bíróság ezeket vizsgálta.

[61] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges, egyben elégséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást nagyjából helyesen állapította meg, és a levont jogi következtetéseivel is – az elmaradt jövedelem címén járó

kártérítés tekintetében – egyetértett a másodfokú bíróság, ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján – a jogi indokolás részbeni megváltoztatásával – hagyta helyben. Az elmaradt munkabér igény tekintetében a másodfokú bíróság további nyilatkozatokat szerzett be és ezen új, egyező nyilatkozatok alapján az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta a marasztalás összege tekintetében.

[62] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes fellebbezésében a jogi indokolási kötelezettség megsértésére. Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a szubjektív elvárásaikat is kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása (3107/2016. (V. 24.) AB határozat, Indokolás [38]; 30/2014. (IX. 30.) AB határozat, Indokolás [89]). Az indokolási kötelezettség mindössze azt az elvárást támasztja a bírósággal szemben, hogy a döntés indokolásának az ügy érdeme szempontjából releváns kérdésekre kell kiterjednie, és nem minden egyes részletre (legutóbb pl. 3159/2018. (V. 16.) AB határozat, Indokolás [31]). A bírói gyakorlat ezzel egyező: a Kúria több határozatában is rámutatott: önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet (Mfv. II. 10.169/2017/5). A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg (Mfv.I.10.137/2017/5). Az, hogy a fél számára esetlegesen az indokolás nem meggyőző, nem a jogi indokolási kötelezettség megsértése körében sérelmezhető, hanem az anyagi jogszabályhely megsértése és annak megfelelő értelmezése körében. (Mfv.III.10.260/2019/5., Kfv.VII.38.374/2019/6.).

[63] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a jogi indokolási kötelezettségének eleget tett: az elsőfokú ítélet jogi indokolás tartalmazza az ítélet alapjául szolgáló jogszabályokat, a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, a tények megállapításának egyéb körülményeit, továbbá azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság a felek tényállításait nem talált bizonyítottnak.

Elmaradt munkabér

[64] Helytállón hivatkozott a felperes fellebbezésében arra, hogy a munkaszerződésében nem bruttó, hanem nettó 650.000.- forint/hó alapbér, „személyi alapbér” szerepelt.

[65] A felperes az elmaradt munkabért a harminc napos felmondási időre tekintettel 2024. április 1-től 2024. május 22-ig kérte megítélni. A per során végig keveredett a nettó és a bruttó munkabér összege, és azt az elsőfokú bíróság is nettóként ítélte meg. A 8. számú tárgyalási jegyzőkönyvben a felperes elismerte, hogy az alperes megfizetett a felperes részére nettó 236.413.- forintot, valamint 327.444.- forint adót. Helytállón hivatkozott a felperes

arra, hogy az alperes az elszámolásokat és a munkabér összegeket nem igazolta, kizárólag az áprilisi bérjegyzéket csatolta be, és állította, hogy 2024. május 22-ig járó felperesi munkabér igényt nettó 751.692.- forint összegig nem vitatja, azt alperes megfizetni vállalja, de hogy az összeget miként számolta ki, nem igazolta. A felperes a 21. számú beadványában is kifogásolta, hogy nincs arra adat, hogy az alperes a kereseti követelésből a 2024. május 22. napjáig járó munkabér igényt miért 746.040.- forint mértékben ismeri el. A felperes a 27. számú beadványában ismét kérte a megfizetések és a levonások igazolását az elmaradt munkabér igénye tekintetében. Az elmaradt munkabér kifizetés azonban teljességgel bizonyítatlan maradt. tanúl tanúvallomásában elmondta, hogy április 30-ig meg lett fizetve a felperes munkabére, átutalásra került, valamint levonásra kerültek ebből az át nem adott eszközök árai. Mindezek alapján a másodfokú bíróság szerint nem állapítható meg, hogy az alperes a peresített időszakban pontosan milyen bruttó és nettó munkabért fizetett, milyen összeggel számolt és mennyi levonást eszközölt.

[66] Erre tekintettel a másodfokú bíróság anyagi pervezetést adott a peres feleknek, melynek eredményeképpen a felek a másodfokú tárgyaláson egyezően adták elő, hogy a felperesnek 2024. április 1-től 30-ig 413.587.- forint nettó munkabér, míg május 1-től 22-ig 662.139.- forint bruttó munkabér járt, ezért azt a másodfokú bíróság – a felperes így pontosított kérelme alapján – megítélte.

Felmondás

[67] Az elsőfokú eljárásban az anyagi pervezetést követően már nem volt vitatott, hogy az alperesi munkaviszony megszüntetés felmondás és nem azonnali hatályú felmondás és a felek ezt a másodfokú eljárásban sem vitatták. Alaki hibából a felmondás így nem jogellenes, egyébiránt a munkáltatói intézkedés az Mt. 65.§-ára és 71.§-ára utal, elnevezése is felmondás és felmondási idővel szüntette meg a munkaviszonyt.

[68] Bár a felmondás a felmondási időt hét napban határozza meg, amely jogszabályba, az Mt. 69.§ (1) bekezdésébe ütközik, de helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy önmagában a felmondási idő nem megfelelő meghatározása nem von maga után jogellenességet, miként az sem, hogy a jogorvoslati kioktatásban „közigazgatási és munkaügyi bíróság” szerepel a munkaügyi bíróság helyett. A felmondási idő nem megfelelő megállapításának jogkövetkezménye az, hogy a munkaviszony a jogszabálynak megfelelő felmondási idő végén szűnik meg és addig tartozik az alperes megfizetni a felperesnek a felmondási időre járó távolléti díjat, mely jogkövetkezményt a felperes érvényesítette is a perben és azt az eljáró bíróságok megítélték. A jogorvoslati tájékoztatás kismértékű hibája a felperest nem akadályozta a jogérvényesítésben, aki az Mt. 287.§ (1) bekezdés b) pontjában meghatározott keresetindítási határidőn belül megindította a munkáltatói intézkedés jogellenességének jogkövetkezményei iránti pert.

A feladatok nem teljesítése miatti felmondási indok

[69] Nem volt vitatott a perben, hogy a felperes a közvetlen utasításokat törvényes képviselői ügyvezetőtől kapta. A másodfokú bíróság szerint ezen felmondási indok tekintetében az elsőfokú bíróság okszerűen értékelte a bizonyítékokat. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279.§ (1) bekezdése alapján eljárva a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak az egybevetése alapján állapította meg, a bizonyítékokat a maguk összességében értékelte és a meggyőződése szerint bírálta el. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt. Nem volt fellelhető olyan iratellenes, logikátlan, kirívó okszerűtlen, illetve okszerűtlen megállapítás, amely a másodfokú bíróság számára a bizonyítékok felülmérlegelését szükségessé tette volna.

[70] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú ítélet ezen felmondási indok kapcsán adott jogi indokolásával, a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá:

[71] Az alperes 2023. június 21-től számtalan levelet csatolt arra nézve, hogy az alperesi ügyvezető a hiányos, nem megfelelő munkavégzésre hívja fel a felperest többször is, a felperes munkavégzése ennek ellenére nem volt megfelelő, a részletes ügyvezetői utasításoknak a felperes nem vagy késedelmesen tett eleget. Az alperes táblázatos formában tételesen kimunkálta az állítólagos felperesi mulasztásokat. A levelek ilyen megjegyzéseket tartalmaznak „az alábbi hiányosságokat tapasztaltam”, „kérem az alábbiak teljesítését minden munkanap zárásaként, végén”. Többször is tartalmazzák a levelek, hogy a kért utasításokat a felperes nem teljesítette annak ellenére, hogy ezeket „már többször beszéltünk, kértem, elmagyaráztam”. A 2023. november 6-i email szerint „nem szeretnék a továbbiakban hasonló jelentést tapasztalni”, a 2023. november 15-i email szerint „nem szeretnék többször kérni”... „Ma is! Többek között az alábbi lényeges történésekről nem kaptam információt” 2023. november 23-i e-mail szerint „holnaptól ilyen felületet nem akarok tapasztalni”.

[72] Az alperesi ügyvezető már június 29-i e-mailjében is az e-napló megfelelő vezetésére utalt. Ennek ellenére a 2023. július 11-i emailben megállapította, hogy 2023. június 27. és július 3. között nincs építésvezetői naplóbejegyzés, valamint, hogy fotó sincs. Az alperesi ügyvezető 2023. július 11-i emailjében felhívta a felperest az e-napló napi szintű vezetésére minden munkanap végén, fotók hiányára, a munkavédelmi bejárás rögzítésére. A július 12-i e-mailben ismét felhívja a felperest, hogy elmondta és kéri betartani a protokollt. Az augusztus 2-i e-mailjében is kéri a felperest, hogy több fotót készítsen.

[73] Az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott a 2023. október 27-i emailre, melyben a felperes maga ismerte el, hogy nem látta valójában mennyi munka történt, „a mai igazolásom alapja az a félreértésem, hogy egyezzünk meg a munka folytatása érdekében, nem pedig a valós teljesítés”. Az ügyvezető szerint ez nem elfogadható, szükséges az egyeztetés. Az ügyvezető 2023. november 6-án ismét a hiányosságok haladéktalan megszüntetésére hívta

fel a felperest, A 2023. november 15-i e-mail szerint „nem szeretnék többször kérni – úgy gondolom elégszer tettem: munkanap végén (minimum!) hívj fel és szóban tájékoztass az aznapi történésekről + következő napi teendőkről + feladatokról mindamellet, hogy az xls és e napló adminisztrációt teljesíted. Ma is többek között az alábbi lényeges történésekről nem kaptam információt”. A november 23-i e-mailben az alperesi ügyvezető azt kifogásolta, hogy nem takarítottak fel és tettek rendet, ezekhez fotót mellékel. Az e-mailben szerepel, hogy „holnaptól ilyen felületet nem akarok tapasztalni, te feladatod – felelősséged a biztonságos munkavégzésre alkalmas munkaterület fenntartása”. A 2023. december 7-i emailben a felperes elismerte, hogy a régi tervek alapján készítette el az adatokat, emiatt elnézést kért. A 2024. január 11-i email szerint „nem szeretnék több hasonlót”. 2024. január 19-én az ügyvezető ismét kérte a hiányosságok e-naplóban történő rögzítését a felperestől. A 2024. február 6-i e-mailben ismét naplózást kért, miként a február 20-i emailben is. A 2024. április 11-i e-mailjében is hiányok pótlására hívta fel a felperest, vissza-átadás/átvételi jegyzőkönyvek küldésére. Bejárasi jegyzőkönyvet is csatolt a hiányosságokra.

[74] A levelekből megállapítható, hogy az alperesi ügyvezető többször részletes tájékoztatást és utasítást adott a felperesnek a munkavégzésre, azoknak azonban a felperes többszöri felhívás ellenére nem vagy csak felszólításra, késedelmesen tett eleget. tanúl tanúvallomásában alátámasztotta, hogy a felperes nem úgy végezte a munkáját, ahogy kellett és rengeteg időt vett igénybe ellenőrizni és helyrehozni a munkáját. A tanú elmondta, hogy törvényes képviselő ügyvezető rendszeresen kint volt az építkezésen és nehezen lehetett vele emiatt kommunikálni, mert a felperes helyett vezette az építkezést.

[75] A felperes a becsatolt e-mailekkel kapcsolatban előadta, hogy „látni kell, hogy ez egy két milliárdos nagy beruházás 40 lakásos társasház. Az a három-négy dolog, amelyeket most az alperes, mint „nagy ügyeket” próbál előadni és felnagyítani, végtelenül gyakori és folyamatos munkavégzéssel járó intéznivaló, amelyek sem határidő csúszást, sem többletmunkát vagy költséget nem okoztak senkinek” és persze legfőképpen nem az ő mulasztása következményei. Állította, hogy ami szakmailag és emberileg lehetséges volt, azt megtette. A túladminisztrációval kapcsolatban előadta, hogy indokolatlan, illetve egy embertől terepmunka mellett nem elvárható mennyiségű túladminisztrációról van szó, továbbá, hogy az építési naplóba nem kell beírni az egyes munkákat. A felperes is elismerte, hogy az alperesi ügyvezető fokozottan figyel a munkavédelmi előírásokra, bár álláspontja szerint nem a dolgozók védelme vagy a hatósági bírságok elkerülése végett, hanem a munkavédelmi bírság miatt. A hiányosságokkal kapcsolatban előadta, hogy nincs rá módja és nem is feladata napi 8,5 órán át ott állni minden alvállalkozó minden egyes embere mellett. A felperes a 22. számú tárgyalási jegyzőkönyvben elismerte (6. oldal), hogy az utasítást kicsit áthágta, az adminisztrációs lépések kimaradt.

[76] A felperes arra hivatkozott, hogy túladminisztrált volt a projekt építési naplót kellett vezetni, ezen kívül minden írásban kellett jelezni, valamint egy Excel táblában is vezetni kellett, hogy milyen munkák folytak. Ezek azonban a munkáltató gazdálkodási, vezetési körébe tartozó előírások voltak, melyet a munkavállaló nem tagadhat meg, azokat teljesíteni köteles. Az alperesi törvényes képviselő helyesen hivatkozott arra, hogy ezek a projekthez szükséges adminisztrációk és ezen adminisztrációs kötelezettség teljesítését a felperes aláírta a munkaszerződésben. Helytállóan utalt az elsőfokú bíróság az Mt. 52.§ (1)

bekezdés c) pontjára, mely szerint a munkavállaló köteles a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. A munkavállaló a munkavégzést köteles a munkáltató részletes utasításai szerint teljesíteni, utasítást megtagadni, illetve attól eltérni csak az Mt. 54.§-ában meghatározott esetben lehetséges, de a felperes ilyenre nem hivatkozott.

[77] A bíróság építészeti szakmai kérdésekben nem foglal állást, mert az erre vonatkozó szakértelemmel nem rendelkezik. Ezen túl azonban a becsatolt e-mailek és a tanúvallomások igazolják, hogy a felperes munkavégzésével számos probléma volt: a felperes maga által is elismerten az adminisztrációs utasításokat nem teljesítette, holott erre számtalanszor, részletes tájékoztatással lett felhívva. Építkezések esetén a megfelelő adminisztráció (e-napló, fényképek, táblázatok) a szerződéses kötelezettségek teljesítésének megítéléshez kulcsfontosságú. Ezen túlmenően az elsőfokú bíróság helyesen tulajdonított jelentőséget a felperes e-mailjének a vonatkozásban, amikor nem a tényleges óráknak megfelelően állította ki a teljesítésigazolást, amellyel az alapvető munkaköri feladatát szegte meg. Ezen túlmenően egy esetben az is megállapítható, hogy a régi terv alapján dolgozott, továbbá a munkaterület rendezettségét, balesetmentességét, a munkavédelmi előírások betartását nem biztosította, holott az egy építési területen jogszabályi előírás, mely nem csak az alvállalkozót terheli. A felperes az alperesi ügyvezető többszöri felhívása ellenére ezeken a magatartásain nem változtatott, az ügyvezetővel nem működött együtt, ezért a felmondás indoka, mely szerint a felperes a kért feladatokat nem teljesíti, valós.

[78] Önmagában a felperes azon védekezése, hogy augusztus 10-ig tartott a próbaidő és ha igazak lennének az alperesi állítások, akkor felmondhatott volna az alperes a próbaidő alatt, irreleváns, mert nem cáfolja a kötelezettségszegés tényét és súlyát sem.

A meg nem jelenés, mint felmondási indok

[79] A felperes a munkaviszony megszüntetést megelőzően 2024. április 12-én délután 5 óra 01 perckor levelet kapott az ügyvezetőtől, amiben az ügyvezető kifogásolta, hogy kérése ellenére vele a felperes nem egyeztetett és terhére róta, hogy az együttműködéssel nem elégedett és a felperes feladatai teljesítése jelentősen hiányos. Erre tekintettel új munkakör módosítást javasolt, új bér megállapodással. A felperes ezen levélre válaszul írta április 12-én, péntek este, hogy „a fentiek alapján a tavalyról maradt 3 nap szabadságot kivenném hétfőtől. Ez alatt tudunk egyeztetni, bármikor állok rendelkezésetekre”. Április 15-én 8 óra 18 perckor reggel írta a felperes az ügyvezetőnek, hogy „mivel a mai szabadsággal kapcsolatban nem jeleztél vissza, az élő munkaszerződésünknek megfelelően felveszem a munkát. Erre válaszul az ügyvezető 9 óra 17 perckor a következő levelet írta „a munka már megkezdődött, ez nem így működik, nem kell”. Ekkor a felperes helyett már az ügyvezető látta el az építkezés vezetését.

[80] Helyesen hivatkozott arra a felperes fellebbezésében, hogy a szabadság kivétele során a feleket együttműködési kötelezettség terheli. A felperes nem vitatottan megsértette az Mt. rendelkezéseit, az Mt. 122.§ (4) bekezdését, amikor az április 15-i szabadság igényét április 12-én, pénteken késő este jelentette be. Erre az alperes nem válaszolt, nem csak április 15-én, de később sem, ugyanakkor a 2024. áprilisi bérjegyzéken feltüntette azt kiadott szabadságként, miként a jelenléti íven is. Ténykérdés, hogy az alperes előzetesen nem hagyta jóvá a szabadságot, utólag azonban a bérjegyzékből és a jelenléti ívből úgy tűnik, hogy azt szabadságként írta ki, ezzel jóváhagyta. tanúl tanúvallomásában elmondta, hogy a felmondást megelőzően nem jött be a felperes dolgozni, csak utolsó pillanatban közölte ezt az ügyvezetővel. Az volt a kérés, hogy a szabadságot jó pár nappal korábban kell jelezni, mert a helyettesítésről gondoskodni kell és a szakmai felettes jóváhagyásával lehet szabadságra menni. Ellenben a tanú nem támasztotta alá az alperes azon állítását, hogy többször fel kellett hívni a felperest a szabadság alatt a munkavégzésre.

[81] A szabadsággal kapcsolatosan felmondási indok tekintetében csak az állapítható meg, hogy a felperes nem az Mt-nek megfelelően és nem is az együttműködési kötelezettségének megfelelően kért szabadságot, amikor április 12-én péntek este április 15-18-ig kért szabadságot, és az is megállapítható, hogy április 15-én késedelmesen jelent meg munkavégzésre. Ezt követően azonban a munkáltató maga utasította a felperest, hogy nem kell megjelennie a munkahelyén és nem igazolta azon állítását, hogy többszöri felszólítás ellenére nem jelent meg a felperes, sőt a jelenléti íveken és a bérjegyzékeken szerepelt erre az időszakra a szabadság, így azt utólag az alperes elismerte, továbbá maga sem teljesítette együttműködési kötelezettségét, amikor nem válaszolt a felperes szabadság kérelmére. Ezért ezen felmondási indok csak részben valós, a tekintetben, hogy a felperes a munkáltatóval nem egyeztetve és a munkáltató által jóvá nem hagyva 2004. április 15-én reggel a munkaterületen nem jelent meg, a feladatait nem teljesítette, mellyel a munkáltató számára többlet erőforrást és költség terhet jelentett, az ügyvezető építésvezetői tevékenységet végzett a munkaterületen a felperes helyett.

Védett kor

[82] A felperes maga hivatkozott az egységes szerkezetbe foglalt keresetlevelére, melyben a felmondást csak a nem valós, nem világos, nem okszerű voltára támasztotta, a másodfokú bíróság szerint azonban a felperes a védett kor miatti felmondási korlátozásra az elsőfokú eljárásban sem a perfelvétel lezárásáig (22. számú tárgyalási jegyzőkönyv), sem azt követően nem hivatkozott.

[83] A felperes a másodfokú bíróság felhívására állította, hogy a védett kor miatti felmondási korlátozásra is hivatkozott a keresetlevél 2. pontjában, megjelölte ugyanis az Mt. 66. § (4) bekezdését, az egységes szerkezetű keresetében is megjelölte ugyanezt, illetve a felperes 2025. május 31. napi észrevételeinek az utolsó bekezdésében is van utalás a védett kor alatti munkaviszony megszüntetés korlátaira. A felperes mind a keresetlevélben és az ún. „egységes szerkezetű keresetlevélben” a jogalap körében a felsorolt egyéb jogszabályhelyek mellett – Mt. 64.§ (2) bek., 69.§ (1) bek., 78.§ (1)-(2) bek., 80.§ (1)-(2) bek., 82.§ (1)-(3) bek.,

83.§ (3) bek., Ptk. 6:48.§ (1)-(4) bek. – tüntette fel az Mt. 66.§ (4) bekezdését, de sem a keresetlevelében és később sem volt a védett korra vonatkozó tényállítása és jogállítása, egyáltalán jogi érvelése sem. Önmagában az alkalmazandó jogszabályhelyek között egy jogszabályhely feltüntetése nem minősül a Pp. 7.§ (1) bekezdés 8. pontja szerinti jogalaphoz, de a 11. pont szerinti keresettel érvényesített jognak sem. Jogalaphoz ugyanis az anyagi jog azon rendelkezése tekintendő, amely *közvetlenül meghatározza azokat a törvényi tényállási elemeket, amelyek fennállása az érvényesített anyagi jogi jogosultságot, illetve joghatást keletkezteti és az igény támasztására feljogosít* (Wopera Zsuzsa (szerk.): Nagykomentár a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényhez). A keresettel érvényesített jog pedig az az alanyi jog, amelynek érvényesítését anyagi jogi jogszabály biztosítja.

[84] A Kúria precedensképes Pfv. 20.006/2024/7. számú határozata szerint a Pp. 237. § (5) bekezdése alapján a bíróság a felek kérelmének és jogállításának korlátain belül gyakorolja az anyagi pervezetést. Az érvényesített jog megnevezése – azon túl, hogy kiindulási alap a felek és a bíróság számára az alkalmazandó anyagi jog azonosítása terén – egyben (a jogi érveléssel együtt) kiindulópontja és határa is az anyagi pervezetésnek. Így a védett korra nézve az elsőfokú bíróságnak nem volt anyagi pervezetési kötelezettsége.

[85] A felperes 2025. május 31. napi észrevételeinek sem volt jogi relevanciája. Az elsőfokú bíróság a perfelvételt a 2025. április 23-i végzésében lezárta. A 2025. május 31-én kelt, a bírósághoz 2025. június 17-én előterjesztett „észrevételek” beadvány utolsó oldalán az a megjegyzés, hogy „az abban foglaltak nem alapozzák meg a védett korom miatt velem szemben irányadó Mt. 78.§ (1) bek.beli feltételeket”, nem minősül keresetváltoztatásnak és az nem felel meg a Pp-nek. A Pp. az érdemi tárgyalási szakban a keresetváltoztatást korlátozza és a bíróság engedélyéhez köti. A keresetváltoztatás megengedhetőségének Pp. 215.§ (1) bekezdésben szabályozott jogszabályi feltétele az érdemi tárgyalási szakban, hogy a keresetváltoztatás – a bármelyik fél által előterjesztett – új tényállítással áll közvetlen okozati összefüggésben, vagy azt a bíróságnak a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követő anyagi pervezetése indokolja, és a megváltoztatott kereset ugyanabból a jogviszonyból ered, továbbá a bíróság hatásköre és illetékessége a megváltoztatott keresetre is fennáll.

[86] Pp. 217. § (1)-(3) bekezdése szerint a fél a kereset-, illetve az ellenkérelem-változtatás engedélyezése iránti kérelmét írásban, a változtatásra okot adó új tényállításról történő tudomásszerzéstől, illetve a bíróság anyagi pervezetési cselekményének közlésétől számított tizenöt napon belül terjesztheti elő. E határidő elmulasztása miatt nincs helye igazolásnak. A Pp. meghatározza a kereset-, illetve az ellenkérelem-változtatás engedélyezése iránti kérelem tartalmát is, abban fel kell tüntetni

a) a változtatás megengedhetőségének feltételeit, valamint a feltétel fennállását megalapozó tényeket,

b) a keresetlevél, a viszontkereset-levél, a beszámítást tartalmazó irat, illetve az írásbeli ellenkérelem tartalmi elemeire vonatkozó szabályok szerint a keresetnek, illetve az ellenkérelemnek a változtatással érintett részét, és

c) a változtatásra okot adó új tényállításról történő tudomásszerzés időpontját és módját.

Az (1) bekezdés szerinti kérelemhez csatolni kell a változtatásra okot adó új tényállítást alátámasztó, illetve a változtatásra okot adó új tényállításról történő tudomásszerzés időpontját, módját valószínűsítő bizonyítékokat.

[87] A felperes keresetváltoztatás iránti kérelmet – a jogszabályban meghatározott tartalommal - egyáltalán nem terjesztett elő az érdemi tárgyalási szakban, így a védett korra vonatkozó egy mondatos hivatkozása nem volt vizsgálható.

[88] Ugyancsak nem volt vizsgálható a védett kor a fellebbezési eljárásban. A Pp. 373. § (1) bekezdése szerint a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során – a (2)–(5) bekezdésben foglalt kivételekkel – a keresetet, a viszontkeresetet és a beszámítást (e §-ban a továbbiakban együtt: kereset), illetve az ellenkérelmet megváltoztatni nem lehet, utólagos bizonyításnak nincs helye. A kereset-, illetve ellenkérelem-változtatást elutasító végzést a másodfokú bíróság legkésőbb az ítéletében vagy az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyező végzésében indokolja.

[89] Miután a felperes az elsőfokú eljárásban a védett kor miatti felmondási korlátozásra nem hivatkozott, ez a hivatkozás a másodfokú eljárásban meg nem engedett keresetváltoztatásnak minősül, melyet a másodfokú bíróság elutasított.

Okszerűség

[90] Helyesen utalt az elsőfokú bíróság a következetesen érvényesülő bírói gyakorlatra, mely szerint több felmondási indok esetében egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn, és ezért a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség (BH2003. 211., (Mfv.IV.10.124/2024/7., Mfv.VIII.10074/2023/4.). A felmondás jogszerűsége értékelésénél a kötelezettségszegést a munkakörre, beosztásra, szakismeretre vetítve kell megítélni, figyelembe véve a munkavállaló munkaszervezetben betöltött helyét, a munkakörén alapuló felelősségét (Kúria Mfv.II.10.129/2024/6.). A felmondás a munkáltatói utasítások nem megfelelő teljesítésére vonatkozó indoka valósnak bizonyult, emellett valós volt az is, hogy a felperes a munkáltatóval nem egyeztetve és általa nem jóváhagyott módon április 15-én a munkaterületen a munkaidő kezdetén nem jelent meg, a feladatait nem teljesítette, mellyel a munkáltató számára többlet erőforrást és költség terhet jelentett, az ügyvezető építésvezetői tevékenységet végzett a munkaterületen a felperes helyett.

[91] A felperes felelős beosztásban, építésvezető-felelős műszaki vezető munkakörben dolgozott, számtalan felhívás ellenére sorozatosan elmulasztotta

adminisztrációs kötelezettségeit, és egyéb lényeges hibákat is vétett (régi terv használata, teljesítésigazolás valós adatok nélkül, biztonságos munkahelyi környezet biztosításának elmulasztása), melyek egy építkezés során nem megengedhetők. Ismételten utal a másodfokú bíróság arra, hogy építkezések esetén a megfelelő adminisztráció (e-napló, fényképek, táblázatok) a szerződéses kötelezettségek teljesítésének megítéléshez kulcsfontosságú, miként a rendezett és biztonságos munkahelyi környezet fenntartása és a szerződésszerű teljesítés is. Önmagában az, hogy az alperes nem tudta bizonyítani az elsőfokú ítélet nem támadott megállapítása szerint a felperes hiányos munkavégzése és a többlet erőforrás és költség felmerülése közötti ok-okozati összefüggést, relevanciával nem bír, a hiányos nem utasításszerű munkavégzés számos esetben megállapítható volt. A munkáltatónak a jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntető intézkedése jogszerű olyan munkavállalójával szemben, aki a munkavégzésre vonatkozó szabályokat, előírásokat súlyosan gondatlanul, jelentős mértékben megszegi függetlenül attól, hogy ezáltal kár is bekövetkezik-e (Mfv.II.10.129/2024/6.). Mindezek alapján a felmondás okszerű, az akár adott esetben a védett korra irányadó, Mt. 66.§ (4) bekezdését, illetőleg az annak folytán alkalmazandó 78.§ (1) bekezdésének kógens jogszabályi előírásait is teljesíti.

Kötelező továbbképzési díj

[92] Helytállóan hivatkozott arra az alperes, hogy a 20.M.70482/2024/8. számú tárgyalási jegyzőkönyvben a tanács elnökének azon kérdésére, hogy a kötelező továbbképzési díj összezszerősége hogyan került kiszámításra, illetőleg hogy ha nem is fizette be a felperes, akkor milyen alapon kéri ennek megtérítését az alperestől, a felperes személyesen úgy nyilatkozott, „ezt a kereseti kérelmet nem tartjuk fenn”. Ezt követően a jogi képviselővel eljáró felperes ismét adott elő ezzel kapcsolatos nyilatkozatokat, de keresetváltoztatást az arra vonatkozó Pp. szabályok szerint nem terjesztett elő.

[93] A felperes később ismét előadta a 15.000. forint kötelező továbbképzési díj igényét arra hivatkozással, hogy van egy saját tulajdonú egyszemélyes kft-je, amely egy ideje, amióta alkalmazottként dolgozik nem működik, de nem zárta be. Az alperessel megegyeztek, hogy mivel a kamarának mindegy, hogy ki fizeti be, csak az adott mérnök vegyen részt a képzésen és a felperes Cégl nevű cége fizeti be a bruttó 19.050.- forintot, az ÁFA-t visszaigényli és az alperes, aki ezt a visszaigénylést nem tudja megtenni, a nettó 15.000.- forintot megfizeti a felperesnek. Ez alapján állított ki díjbekérőt és mellékelte a számlát és ez alapján várta a 15.000.- forintot. Becsatolásra került továbbá a Cégl kft. vevő részére kiállított számla a Kamaral részéről 19.050.- forint összegre. Mindezek alapján a hozzájárulást a felperes egyébként sem igényelheti maga, mert azt a saját cége útján vette igénybe, a megállapodásból pedig nem következik, hogy azt az igénybevétel igazolása nélkül is, alanyi joggal lehetne követelni.

Bónusz

[94] A felperes e körben csak az indokolás megváltoztatását kérte arra hivatkozással, hogy az előírt negyedévenkénti értékelés elmaradt. Az alperes az elsőfokú eljárásban vitatta azt a felperesi állítást, hogy a negyedéves értékelése elmaradt volna, állította, hogy ez megtörtént és a felperes részére bemutatásra kerültek azon károk, hibák és hiányosságok, amelyek a munkáltatói utasítással ellentétesek voltak, valamint amelyek nem a szakszerű felperesi munkavégzés okán keletkeztek. Önmagában a felperes bónuszjogosultságát az értékelés elmaradása vagy szóbeli teljesítése nem befolyásolja, mivel a felperes a kifizetéshez szükséges feltételeket nem teljesítette.

Hatályon kívül helyezés iránti kérelem

[95] Megalapozatlan a felperes hatályon kívül helyezés iránti kérelme. A felperes arra kérte az építési napló becsatolását a 22. számú jegyzőkönyvben, hogy abból látszik, hogy melyik nap milyen gépészeti munkák lettek elvégezve. Ez azonban a per eldöntése szempontjából irreleváns. Az ügy érdemére kiható egyéb lényeges eljárási szabálysértés sem volt megállapítható, nem minősül ilyennek az elsőfokú bíróság jogorvoslati tájékoztatásának hiányai, melyet az elsőfokú bíróság 37. számú végzéssel javított ki.

Záró rész

[96] A felperes fellebbezése kismértékben, kizárólag az elmaradt munkabér különbséget tekintetében volt eredményes, melynek összegében a felek a másodfokú tárgyaláson megegyeztek. A nagyjórészt sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján köteles a nagyjórészt pernyertes alperes másodfokú perköltségét megfizetni, melynek összege az alperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) és (4) bekezdésén alapul.

[97] A másodfokú pertárgyérték $5.147.886 + 15.000 + (662.139 + 413.587 - 746.040) = 329.686$, összesen 5.492.572. Ebből a felperes pernyertes lett 329.686 forint elmaradt munkabér tekintetében, ami 6% pernyertesség. Az általa felszámított 277.361 forint 6%-a 16.642 forint. Az alperest 277.361 forint 94%-a 260.719 forint illeti meg, a két követelést egymásból ki kell vonni, így a felperes által fizetendő másodfokú perköltség 244.077 forint és ÁFA.

[98] A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illeték összege (439.406 forint) az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul, melynek megfizetésére a felek a peresztességük alapján a Pp. 102. § (1) bekezdésére figyelemmel kötelesek: a felperes 413.042 forint, míg az alperes 26.364 forint fellebbezési illeték megfizetésére köteles.

[99] Tájékoztatja a bíróság a feleket, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát.

[100] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2026. február 17.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró