



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.190/2023/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Berényi és Társai Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe ügyintéző: dr. Solymár Károly ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) felperesnek – a dr. Varga M. Péter Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe ügyintéző: dr. Varga M. Péter ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése, távolléti díj és munkabér megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 21.M.70.128/2023/31. számú ítélete ellen a felperes által 33. sorszám és az alperes által 32. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét nem fellebbezett részében nem érinti, fellebbezett részében az elsőfokú eljárási illetékre, az állam által előlegezett költségre, továbbá a perköltség fizetési kötelezettségre kiterjedően megváltoztatja és a felperes keresetét teljes egészében elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 3.147.845 (hárommillió-száznegyvenhétezer-nyolcszáznegyvenöt) forint együttes első- és másodfokú perköltséget, az állam javára a Fővárosi Törvényszék Gazdasági Hivatalának felhívására további 12.470 (tizenkétezer-négyszázhetven) forint előlegezett költséget és a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára további 467.826 (négy százhatvanhétezer-nyolcszázhuszonhat) forint le nem rótt elsőfokú és 623.768 (hat százhuszonháromezer-hétszázhatvannyolc) forint fellebbezési eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2023. szeptember 15-én meghozott 21.M.70.128/2023/31. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 7.797.105 forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítést és annak késedelmi kamatát, valamint 1.156.527 forint + áfa perköltséget. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Az alperest 467.826 forint eljárási illeték és 12.470 forint költség, a felperest 106.193 forint eljárási illeték és 2.830 forint költség megfizetésére kötelezte.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2018. augusztus 21-től állt munkaviszonyban az alperessel regionális értékesítési-vezető munkakörben. Feladata volt a külföld1, külföld2 és külföld3 területén működő, az alperes termékeit kiskereskedőknek értékesítő területi képviselők munkájának összefogása, vezetése, illetve külföld4 területén a területi képviselői hálózat kiépítése. A felperestől, mint vezetőtől az alperes azt várta, hogy a kiskereskedők felé történő értékesítés ezekben az országokban jelentős növekedést érjen el.

[3] A felperes munkaköri leírása szerint főbb feladatai az alábbiak voltak:

- területi értékesítési célok meghatározása a vállalat vezetése által jóváhagyott üzleti stratégiával összhangban, a teljesítés értékesítési stratégia menedzselése az ügyfelek igényei szerint,
- részvétel az értékesítési, az ügyfélmegtartási, reklámozási és az árképzési folyamatokban,
- a terjeszkedési stratégiák fejlesztésében és a termékportfólió kialakításában való aktív közreműködés,
- a terület értékesítésének fejlesztése,
- az adott régióhoz tartozó értékesítés, logisztika, illetve pénzügyi folyamatok ellenőrzése
- hitel limitek kialakítása,
- a partnerek fizetési határidejének ellenőrzése, kintlévőségek kezelése,
- a piacok, ügyfelek számára a megrendelendő kerékpár kiválasztása, termékszintű értékesítésterveinek összeállítása, az előrendelések kezelése,

- garanciális ügyintézési folyamatok biztosítása,
- értékesítési előrejelzések és költségvetések készítése, és ezen folyamatok figyelemmel kísérése a problémás területek azonosítása és kezelése érdekében,
- értékesítők munkájának irányítása, értékelése, adott esetben új munkatársak keresése, kiválasztása, valamint a meglévő kollégák fejlesztése,
- a céges működési standardok és szabályok betartása és betarttatása,
- napi-heti operatív és adminisztrációs feladatok elvégzése, beszámolók készítése a felső vezetés számára,
- személyes, telefonos, e-mailes kapcsolattartás a cég stratégiai ügyfeleivel, felmerülő problémák kezelése, ügyféltámogatás,
- a belső szabályzati rendszer előírásainak betartása.

[4] 2020 elején az alperes ügyvezetője ügyvezető volt, a vezetőséghez tartozott az export-kiskereskedelemért felelős vezetőként a felperes, az export-nagykereskedelemért felelős munkavállalóként Területi vezető, akihez a külföldi nagykereskedőknek való értékesítés, illetve a felperes által felügyelt területeken felül az összes többi országba a kiskereskedők felé történő értékesítés, az OIM/ODM tevékenység és az exportterületen kifejtett marketingtevékenység irányítása tartozott. A cég gazdasági vezetését gazdasági vezető látta el vállalkozási jogviszony keretében, és ugyancsak polgári jogi szerződésben állt az alperessel munkavállaló, akinek a megbízási szerződésbe foglalt projekt-jellegű feladata volt a kerékpárértékesítések webshopos értékesítési formájának kidolgozása.

[5] Az alperes cégcsoport tagjaként működött, és ennek keretében a kerékpárok gyártását és az export-kereskedelmi tevékenységet végezte. A kerékpárok belföldi értékesítése a cég1-hez tartozott ügyvezető1 ügyvezetésével. 2020 tavaszán létrejött a cég1, amely a kerékpárok online webshopen történő értékesítését bonyolította, amit ugyancsak munkavállaló irányított megbízási jogviszonyban.

[6] 2020 márciusában a koronavírus világjárvány terjedése miatt Magyarországon bezárták az intézményeket, létesítményeket, szolgáltató üzleteket, és a nem élelmiszereket, napi szükségleteket kielégítő árucikkeket árusító üzleteket. Világszerte kisebb-nagyobb mértékben és ideig be kellett zárni a kerékpárok értékesítésével foglalkozó üzleteket is. Ezek az események a felperesre és az alperesre is jelentős hatást gyakoroltak. Az uszodák és más egészségmegőrzésre szolgáló létesítmények bezárása miatt a felperes régebb óta fennálló gerincproblémái oly mértékben súlyosbodtak, hogy munkavégzésre alkalmatlanná vált, és 2020. március 17-én tartósan táppénzre került. Március 25-én az alperesi ügyvezető több

ingerült hangvételű üzenetben kifogásolta azt, hogy a felperes a táppénzes állománya alatt vezetői tevékenységét nem látja el megfelelően, illetve sürgette a visszatérését. A felperes ezt követően még hónapokig nem tudott munkát végezni.

[7] Az alperes március második felében erősen nehezített kereskedelmi helyzetbe került, a tavaszi eladási szezon kezdetén radikálisan beszűkültek az értékesítési lehetőségei. Az ügyvezető a kialakult helyzetről és a lehetséges megoldásokról folyamatosan egyeztetett ügyvezetői, Területi vezetővel, munkavállalóval és gazdasági vezetővel. Az ügyvezető úgy ítélte meg, hogy a kialakult problémák leginkább az export-értékesítés területét érintik, ezért a cég kiadásainak csökkentése érdekében úgy döntött, hogy az export-értékesítés területéről felment munkavállalókat a munkavégzés alól és minimális szinten tartja a bérüket, továbbá a vezetői struktúrát átalakítja a vezetői bérköltség minimalizálása érdekében. Így 2020 márciusában arról döntött, hogy a felperes munkaviszonyát megszünteti, de úgy ítélte meg, hogy a felmondás közlése még nem aktuális a felperes táppénze miatt. Döntés hozott arról is, hogy Területi vezető export-értékesítési vezetőt kollégáihoz hasonlóan minimális bérezés mellett a munkavégzés alól felmenti. Az erre vonatkozó megállapodást Területi vezető nem írta alá, de ettől az időponttól munkafeladatokat részére az ügyvezető nem jelölt ki, hanem feladatai túlnyomó részét magához vonta.

[8] Ezzel párhuzamosan 2020. március 31-én munkavállaló az alperestől újabb megbízási szerződést kapott. Eszerint az alperes az export-kiskereskedelmi üzletággal kapcsolatban 2020. december 31-ig megbízta munkavállalót az értékesítési képviselők munkájának támogatásával, adminisztrációjával, szerződések előkészítésével, értékesítést segítő lehetőségek feltárásával, megvalósításával, értékesítési akciókra való javaslatlattétellel, a b2b-webfelület fejlesztési lehetőségének összegyűjtésével, és a megvalósításának támogatásával. Ezen időszakról munkavállaló a webshopos értékesítéssel kapcsolatos feladatait a cég1.-vel kötött megbízási szerződés keretében látta el.

[9] A nyár folyamán az alperes export-kereskedelmi lehetőségei helyreálltak, azonban az értékesítési kapacitások növelését a beszállítások és gyártási nehézségek akadályozták. Az alperes 2020. június 28-án felmondással megszüntette Területi vezető munkaviszonyát.

[10] A felperes 2020 szeptember elején jelezte az alperesnek, hogy egészségi állapota lassan lehetővé tenné, hogy a táppénzes állományból újból munkába álljon. Válaszul HR vezető HR-vezető – helyesen – 2020. szeptember 30-ra találkozóra hívta a felperest, ahol átadta a már tavasszal megfogalmazott, ügyvezető ügyvezető által aláírt felmondást. Ennek indokolása szerint a koronavírus járvány miatt világszerte – így a munkáltató értékesítési exportterületeinek jelentős részén is – elrendelt veszélyhelyzet és hatósági intézkedések (különösen a kijárási tilalmak és üzletbezárások) gazdasági hatásai (fogyasztás, ezen belül is a kerékpárrendelések visszaesése) a munkáltató gazdasági helyzetét oly mértékben megrendítették, hogy emiatt – munkakörök összevonásával – átszervezést hajtott végre abban a szervezeti egységben ahol a felperes a szerződéses értékesítő munkáját végezte.

[11] A felperes 2020. szeptember 30-át követően 2021. január 5-ig táppénzen volt, így felmondási ideje 2021. január 6-án kezdődött meg és munkaviszonya a 30 napos felmondási idő leteltével 2021. február 4-én szűnt meg.

[12] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt a felperes 9.567.000 forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés iránti keresetét nagyobb részben megalapozottnak találta. Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 20. § (3) bekezdésére, 64. § (1) és (2) bekezdésére, 66. § (1) és (2) bekezdésére, 82. § (1) és (2) bekezdésére, 172. § (1) és (2) bekezdésére alapította.

[13] Megállapította, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről szóló nyilatkozat a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott, azt ügyvezető saját akaratával egyező nyilatkozatként aláírásával látta el. Rámutatott, hogy az ügyvezető a munkaviszony megszüntetéséről döntését meghozta, azt írásba foglalta, így a felmondás érvényessége szempontjából nem volt jelentősége annak, hogy a dokumentumot ki és mikor adta át a felperesnek. Arra figyelemmel, hogy a jognyilatkozat a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott, érvényességéhez utólagos jóváhagyás nem kellett.

[14] A felmondás tartalmi vizsgálata körében egyetértett azzal az alperesi állásponttal, hogy az átszervezés célszerűségét, gazdaságosságát a perben nem vizsgálhatta, a felmondás erre vonatkozó szövegrészeit előzménynek, kiegészítő információnak és nem az okszerűséghez tartozó kérdéskörnek kellett tekinteni. Emiatt a felmondásból kizárólag azt a szövegrészt vonta értékelése alá, hogy az alperes „a munkakörök összevonásával átszervezést hajt végre abban a szervezeti egységben, ahol a felperes a szerződéses értékesítő munkáját végezte”.

[15] Erre nézve megállapította, hogy a megjelölt indok nem tekinthető világosnak, mivel az nem utal arra, hogy az átszervezés kifejezetten a felperes munkakörét érintené, ugyanis a felperes munkaköre regionális értékesítési vezető volt. Úgy ítélte meg, hogy a szövegből inkább arra lehet következtetni, hogy az alperes az export-kiskereskedelmi szervezeti egységben kíván kevesebb értékesítőt foglalkoztatni, mintsem arra, hogy az egész szervezeti egységet egy vezető alatt, más szervezeti egységekkel kívánja összevonni, és emiatt a jövőben kevesebb vezetőre lenne szükség. Így a felmondás szövegéből nem derül ki, hogy a felperes, mint vezető munkájára a jövőben miért nincs szükség az alperesnél.

[16] Megjegyezte továbbá, hogy amennyiben világosnak tekintené a felmondási indokot, az akkor sem felel meg a valószerűség követelményének. Az alperes ugyanis nem tudta bizonyítani azt az állítását, hogy a felmondásban hivatkozott munkakör összevonás más alperesi alkalmazott munkakörével történő összevonást jelent. Ezt az alperes saját előadása sem támasztotta alá, ugyanis ténylegesen az alperes költségcsökkentési okból a regionális

értékesítési-vezető munkakört megszüntette és a felpereshez tartozó feladatokat kiszervezte 2020 áprilisától polgári jogi jogviszony keretében történő feladatellátásként. munkavállaló nem volt az alperes munkavállalója, így olyan munkaköre sem lehetett, amelyet más munkavállalók munkakörével össze tudott volna vonni az alperes. Mindezek alapján az alperes saját állítása szerint is a felperes munkájára az alperes azért nem tartott igényt, mert szervezetében a feladatok egyidejű kiszervezésével megvalósított létszámcsökkenést hajtott végre. Az alperes nem hivatkozott arra, hogy a felperes munkaköri feladatait akárcsak részben is, valamely munkavállalója vette volna át. Ilyet kizárólag Területi vezető munkaköri feladataival kapcsolatosan állított az alperes amellett, hogy munkavállaló egyébként a megbízási szerződés keretében olyan tevékenységet is ellátott, amelyet korábban Területi vezető végzett. Hangsúlyozta, hogy egyedül annak volt jelentősége, hogy a felperes munkakörét milyen változások érintették. Ekörben az alperes azt állította, hogy a felperes munkaköre egy az egyben munkavállalóhoz került át. Ez a változás nem tekinthető az alperes munkavállalói között munkakör összevonással megvalósított átszervezésnek, ezért az indokolás nem minősült valósnak.

[17] Mindezek alapján megállapította, hogy a felmondás jogellenes, annak indoka nem világos és nem valós, ezért a joggal való visszaélésre és az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére vonatkozó felperesi hivatkozásokat - mivel azokhoz külön kereseti igény nem kapcsolódott - érdemben nem vizsgálta. Ugyanakkor megjegyezte, hogy a meghallgatott tanúk mindegyike más módon adta elő az alperes által állított átszervezés módját és időrendjét. A vallomások egyetlen elemében egyeztek, miszerint a felperes korábbi munkaköri feladatait munkavállaló vette át, amit a munkavállaló által aláírt megbízási szerződések nem támasztottak alá. Azok egyikében sem szerepeltek a felperes korábbi munkaköri feladatai, így az, hogy kifejezetten export-kiskereskedelmi területen vezetői feladatokat kellene ellátnia. A bizonyítási eljárás során nem rajzolódott ki egy olyan átszervezés képe, amelyben a felperes munkaköri feladatai máshoz kerültek át, és amely okszerűen szükségessé tette a felmondást. Mindezekből arra következtetett, hogy az alperes a munkaviszony megszüntetését nem az általa állított okból, hanem más miatt határozta el. A felmondás átadása alkalmával HR vezető maga is hangsúlyosabban foglalkozott a felperes hosszabb betegségének tényével, mint az alperesnél megvalósult átszervezés mibenlétével. Mindez azt valószínűsíti, hogy a felmondás okát ténylegesen a felperes állításának megfelelően a váratlan lebetegedésével és hosszas táppénzen való tartózkodásában kell keresni.

[18] A jogellenesség jogkövetkezményének alkalmazása során bizonyítottanak találta, hogy a felperes az álláskereső során eleget tett kárenyhítési kötelezettségének, a becsatolt e-mailek alátámasztották, hogy a felperes komoly erőfeszítéseket tett arra, hogy végzettségének megfelelően elhelyezkedjen, és részéről önhiba nem állt fenn. Ezért nem fogadta el az alperes indítványát, amiben havi 300.000 forint összeggel kérte csökkenteni az elmaradt jövedelemnek megfelelő kártérítés összegét. Ugyanakkor megalapozottnak találta az alperes hivatkozását az Mt. 172. § (2) bekezdésére és emiatt a felperesnek járó kártérítés összegét csökkentette a társadalombiztosági járulékok 18,5 %-os összegével, és az alperest a fennmaradó $(9.567.000 \times 0.815)$ 7.797.105 forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés megfizetésére kötelezte. A késedelmi kamatról a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:48. §-a alapján határozott középátlagos időponttól.

[19] Kitért arra, hogy a polgári perrendtartásról szóló 2016. CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) Pp. 269. § (4) bekezdése szerinti körülmények mérlegelésével adott helyt a felperes utólagos bizonyítási indítványának és vette figyelemmel azt, hogy HR vezető hozzájárulása nélkül készített hangfelvételt a felperes. Ezzel a felvétellel lehetett igazolni azt, hogy a beszélgetésen hangsúlyos szerepet kapott a felperes hosszú táppénzes állománya és betegsége, míg az állítólagos átszervezés részleteiről már ekkor sem tudott az alperes HR vezetője beszámolni.

[20] A pertárgy értéket a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 9.567.000 forintban állapította meg. Erre figyelemmel a felperes pernyertességét 81,5 %-ban határozta meg. A pervesztést alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes perköltségének megfizetésére. Ennek meghatározása során figyelembe vette, hogy a felek perköltség igényüket a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. §-a alapján díjmegállapodás szerint kívánták érvényesíteni, amit számlákkal is igazoltak, így a felperes részére járó perköltséget $(3.325.000 \times 0.815)$ 2.709.875 forintban, az alperes perköltségét $(8.572.950 \times 0.185)$ 1.585.995 forintban számította ki, és ezek különbözetében kötelezte túlnyomórészt pervesztés alperest annak megfizetésére a felperes javára.

A felperes fellebbezése

[21] A felperes az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatásával az alperes által fizetendő perköltség összegét elsődlegesen 1.916.875 forintra, másodlagosan a másodfokú bíróság mérlegelésével meghatározott összegre kérte azt felemelni, egyben bejelentette másodfokú perköltségigényét is. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (3) bekezdés d) pontjára alapította.

[22] Előadta, hogy az alperes által az elsőfokú eljárásban az alperes részéről felszámított költségek nem állnak arányban sem a pertárgyértékkel, sem az alperesi oldalon a per vitele során elvégzett munkával. Az elszámolás számos olyan tételt tartalmaz, amelyek vitathatóak, hogy a jelen peres eljárással összefüggésben merültek fel (pl.: kockázatelemzés, feljegyzések, személyes tájékoztatások). A tetemes mennyiségű „több órán át tartó személyes egyeztetés” kapcsán nem igazolt, hogy azok a viszontkeresetre vonatkoztak-e. Indokolatlanul magas óraszámot tüntetett fel az alperes a beadványok elkészítésénél, illetve a tárgyalásokra való felkészülés kapcsán. Nem értelmezhető a „stratégia kidolgozása”, „irodán belüli egyeztetés” és azok teljes mértékben indokolatlan költségei. Amiatt, hogy a kapcsolattartás módja elektronikus, indokolatlan az iratbetekintés és az eljáró bíróság telefonon történő megkeresésének költségét felszámítani az alperes részéről. A fél esetleges ügyviteli hiányosságai okán keletkező többletköltségek nem eshetnek az ellenérdekű fél terhére. A tanúkkal több órán keresztül történő egyeztetés (9 óra) ugyancsak túlzó és indokolatlan költség (gazdasági vezető és HR vezető). Ezeken túl az alperes beadványainak egy része személyes megjegyzéseket tartalmaz, amelyek a tárgyalási idő szükségtelen elhúzódsához vezettek, másrészt a beadványok érdemi részei egy-másfél oldal terjedelműek, a továbbiak a

tényállás szempontjából új információt nem tartalmaztak. Ezeken túl az alperes által megjelölt ügyvédi óradíj is eltúlzott, figyelemmel a 25.000 forint/óra általános mértékre.

Az alperes fellebbezése

[23] Az alperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset elutasítását, másodlagosan az ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat helytelenül értékelve állapította meg a tényállást, az abból levont következtetései nem helytállóak, illetve részben eleve téves jogértelmezésen alapulnak.

[24] Mindenekelőtt eljárásjogi szabálysértésre hivatkozva állította, hogy az elsőfokú bíróság a 2023. február 3-án megtartott perfelvételi tárgyalás elmulasztása miatt az eljárást ugyan megszüntette, azonban a felperes olyan igazolás kérelemnek adott helyt, amiben a felperes valótlan állítást tett. Az igazolási kérelmet az elsőfokú bíróságnak a Pp. 151. § (2) bekezdése alapján vissza kellett volna utasítani.

[25] Az elsőfokú bíróság iratellenesen tette olyan megállapítást a [35] bekezdésben, hogy a munkakörök összevonása csak Területi vezető pozícióját érintette és a felperesét nem, mivel az egybehangzó tanúvallomások szerint ügyvezető vett át munkaköri feladatokat a felperestől. Továbbá a [36] bekezdésben iratellenesen állapította meg az elsőfokú bíróság, miszerint valószínűsíthető az, hogy a felperest betegsége miatt küldték el, ezzel szemben a tanúk egybehangzóan nyilatkoztak úgy, hogy az ügyvezető nem neheztelt a felperes irányába, a perben vitatott intézkedésnek nem volt szankciós jellege.

[26] A hangfelvétel bizonyítékként való felhasználása körében az elsőfokú bíróság eljárási szabályokat sértett. Így nem hozott végzést arról, hogy a felperes és HR vezető tanú közötti párbeszéd hangfelvételét szabályos vagy szabálytalan bizonyítási eszköznek tekinti-e. Ekörben a bíróságot tájékoztatási kötelezettség terhelte volna, mivel ettől függ a fél további nyilatkozata. Továbbá az elsőfokú bíróság nem játszotta le a tárgyaláson a hangfelvételt az érintett HR vezető-nek. A Pp. 269. § (2) bekezdése szerint ez a bizonyítási eszköz nyilvánvalóan jogsértő volt, amit a bíróságnak hivatalból kell figyelembe vennie, és erről tájékoztatni köteles a feleket. A Pp. 269. § (4) bekezdésének figyelmen kívül hagyásával az elsőfokú bíróság okszerűtlenül mérlegelt, amit az is mutat, hogy az ítéletben a hangfelvételre alapítva a felmondás „szankciós jellegét valószínűsítette”, ítéletében a hangfelvételtől levont következtetésnek semmilyen szerepet nem szánt ugyanakkor.

[27] Az elsőfokú bíróság okszerűtlen mérlegelése során a felmondás egészéből kiragadott egy fél mondatot és azt értékelte, nem az egész szöveget kontextusában, illetve nem a közismert külső körülményekkel egységben vette azt figyelembe. Ezen túlmenően az elsőfokú bíróság feltételezésekbe bocsátkozott, kétségeit az ítéletben meg is jelenítette, az

által megállapított „képlékeny” tényállásból vonta le a munkáltató számára súlyosan hátrányos következtetéseit. A bizonytalanság kitűnik a [33] és [36] bekezdésben szereplő megfogalmazásokból. Egyrészt az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az átszervezést érdemben nem vizsgálja, ugyanakkor mégis megállapítást tett arra nézve, hogy nem átszervezés, hanem kiszervezés keretében létszámleépítés történt. Valamint megállapította, hogy a felmondás valós oka a felperes betegsége volt, annak ellenére, hogy azt is rögzítette, hogy érdemben nem vizsgálja a joggal való visszaélést, és az egyenlő bánásmódba való ütközést, mint felperesi hivatkozásokat. Az önellentmondáson túl mindez logikátlan megállapítás is, mivel nem lehet megharagudni arra a munkavállalóra, és vele szemben emiatt szankciós munkáltatói intézkedést hozni, akinek a munkájára nincsen szükség.

[28] Anyagi jogi jogszabálysértésként hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság a világosság vonatkozásában nem adott helytálló értelmezést. A felmondásban egyértelműen szerepel, hogy a munkakörök összevonásra kerülnek, az egységes joggyakorlat értelmében a munkavállaló számára kell világosnak lennie az indokolásnak. A munkakör részbeni átadását és a beosztottakkal való kapcsolattartást információ átadás miatt kérte a felperestől, aki azt megtagadta, holott nem munkavégzésre utasította. Nem hivatkozhatott alappal a felperes arra, hogy az átszervezésről és a belső folyamatokról nem volt tudomása, mivel informálisan mindvégig tartotta a kapcsolatot Területi vezetővel.

[29] Az elsőfokú bíróság a munkakör fogalmát is tévesen értelmezte. A felperes munkaköre első körben teljes egészében ügyvezető ügyvezetőhöz került, majd ezt követően javarészt munkavállalóhoz és bizonyos kulcsügyfelek maradtak ügyvezetőnél, emiatt az az érvelés sem állja meg a helyét, hogy a munkakör összevonás nem valósulhatott meg. Az elsőfokú bíróság az átszervezés első lépését teljesen figyelmen kívül hagyta, és a tanúkhöz is csak korlátozottan tett fel kérdéseket. Ezen túlmenően sem helytálló az elsőfokú bíróság azon hivatkozása, hogy munkaköre csak a munkajogviszonyban álló foglalkoztatottnak lehet, azzal megbízási szerződéssel foglalkoztatott is rendelkezik. A munkakör és feladatkör fogalmak ilyen szempontból átfedik egymást. munkavállaló és ügyvezető a korábban felperesnek és Területi vezetőnek alárendelt munkavállalók irányítását is átvették, közvetlen irányítási jogkört gyakorolva ezek a feladatkörök ténylegesen munkakörként funkcionáltak, még munkavállaló esetén is, aki heti négy napot egyébként is bejárt dolgozni az alpereshez. A munkakör/feladatkör esetében nem tiltja azt semmi, hogy megbízottként munkaviszonyban tulajdonosi képviselőként vagy akár társasági jogviszonyban teljesítsen az érintett személy. A munkakör tartalma szerint azt a tevélegességet jelenti, amit lefed az adott tevékenység.

[30] Az alperes vezetősége az elsőfokú bíróság megállapításával szemben nem három tagból állt, hanem ahhoz ügyvezető, Területi vezető és felperes munkajogviszonyban, mellettük gazdasági vezető, munkavállaló polgári jogviszonyban, és ügyvezető belföldi értékesítésért felelős kapcsolt cég ügyvezetőjeként tartozott 2020-ban. Feladataikat az alperesi munkáltató szervezetébe integráltan látták el, függetlenül attól, hogy az alapul szolgáló jogviszony milyen formában létesült.

[31] Nem rögzíthető tényként, ellentétben az elsőfokú ítélettel az, hogy az uszodák átmeneti bezárásával a felperes rehabilitációja elnehezedett, mivel a felperes 2020. március 17-én került táppénzes állományba, és az uszodákat pár nappal korábban zárták be. Ugyancsak nem állítható, hogy az alperesi ügyvezető sürgette a felperes visszatérését, kizárólag az e- kommunikációt szerette volna a munkatársakkal, különös tekintettel arra, hogy hogyan kalkuláljanak vele a továbbiakra, a felperes ezt keresőképtelenségére hivatkozva visszautasította.

[32] A felperes egyértelműen tudta azt, hogy a sales egységben mindenkinek a munkáját érintette az átszervezés, információja volt erről Területi vezetőtől és HR vezetőtől. A felperes ténylegesen export-kiskereskedelmi, értékesítési vezető volt, függetlenül a felmondásban és a munkaszerződésben rögzítettektől. A felperes a szervezetrendszerben tudta magát azonosítani, ezért a felmondás indokolása nem ütközhet a világosság követelményébe. Az átszervezés oka a covid volt, amelynek összetett hatásmechanizmusa miatt megalapozottan gondolta úgy a munkáltató, hogy nincs szükség ennyi diverz értékesítési rendszerre. A közeljövőt az online értékesítési vonalon képzelte el, a külső körülmények változása erre utalt, a felperesi hálózathoz tartozó német üzletek, és munkavállalói elérhetetlensége miatt az irányítási feladat fel sem merült. Az átszervezésnek nyilvánvaló gazdasági okai is voltak, különös figyelemmel arra, hogy a polgári jogi szerződéses foglalkoztatás a munkaügyi foglalkoztatásnál olcsóbb. A polgári jogi megállapodásnak nincs írásbeli kényszere, a munkavállalófel létrejött megállapodás szóbeli kiegészítéssel bármikor módosítható volt. Az elsőfokú bíróság az összes tanú nyilatkozatát szembeállította a megbízási szerződés tartalmával és nem indokolta, hogy miért az utóbbi tartalmát vette csak figyelembe.

[33] Mindezekén túl megjegyezte, hogy a munkáltatói intézkedés mögött nem állhat minden esetben szakjogász, arra anyagi és szakmai kapacitása a legtöbb munkáltatónak nincsen. Utalt továbbá a Kúria Mfv.10.012/2023/4. számú határozatára, amely a covid miatti átszervezés kérdéskörében született.

[34] Kérte figyelembe venni, hogy a felperes készült arra, hogy követeléssel léphessen fel az alperessel szemben, amire utal az, hogy a közte és HR vezető között folyó teljes beszélgetést felvette. A beszélgetést ugyan a munkáltató kezdeményezte, de a felperes irányította. A felperes a covid kitörésekor betegállományba került, ettől kezdődően az együttműködést és a kommunikációt negligálta, de a munkáltatóval kapcsolatos információkat informálisan begyűjtötte, tényleges munkavégzési szándéka vélhetőleg nem volt.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[35] A felperes a fellebbezését meghaladó körben az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Az igazolási kérelem kapcsán hangsúlyozta, hogy a perbeli esetben nem merült fel

olyan tény vagy körülmény, amely alapot adott volna az igazolási kérelem visszautasítására, ilyet az alperes sem jelölt meg a fellebbezésében. A Pp. 154. § (2) bekezdése és 153. § (2) bekezdése alapján az igazolási kérelmet érdemben kizárólag az elsőfokú bíróság vizsgálhatta, az abban foglaltakat az alperes a másodfokú eljárásban visszautasítás hiányában már vitássá nem teheti.

[36] Hangsúlyozta, hogy a felmondásban rögzítetteknek a felmondás közlésekor kell valósnak, világosnak és okszerűnek lennie. Amennyiben ügyvezető ügyvezető a covid kitörésekor bármilyen feladatot magához vont, ami a perben nem is került bizonyításra, és ezt követően 2020 áprilisában másnak át is adta, arra az alperes a 2020 szeptemberi felmondáskor alappal nem hivatkozhatott. Többszöri pontosítás után az alperes maga nyilatkozott úgy, hogy az export-nagykereskedelem ügyvezetőhöz, az online értékesítési ág és az export kiskereskedelem munkavállalóhoz került. Ezzel szemben munkavállaló a becsatolt megbízási szerződésekkel összhangban úgy nyilatkozott, hogy 2020. március 31. napján az online tevékenységre vonatkozó szerződése megszűnt, ettől kezdve ezt a tevékenységet a perben nem álló cégl. végezte az alperesnek. 2020. március 31-től kizárólag az export-kiskereskedelmi vezetői tevékenységet, azaz a felperesi munkakört vette át immár új megbízási szerződés keretében. Valótlan, hogy az alperesnél az átszervezés abból állt, hogy a munkaköre összevonása került, és azt egy másik személy vette át. Ezzel ellentétes volt a HR munkatárs közlése is, aki a felmondás átadásakor azt a tájékoztatást adta, hogy a munkakör megszűnt, az „értékesítést azt úgy ahogy van központosítottuk”. HR vezető úgy nyilatkozott, hogy „Ügyvezetőhöz kerültek vissza az irányítások...az egész sales szakasz nagyjából”. Munkatárs és Munkatárs1 munkakörének megváltozása a perben jelentőséggel nem bír, mivel az átszervezésnek, összevonásnak a perbeli munkakört kellett volna érinteni. Az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a megállapításra, hogy az alperes nem igazolt munkakör-összevonást a perbeli munkakört érintően, mivel feladatait munkavállaló kapta meg teljes egészében, aki az alperesnek online tevékenységet a perbeli időszakban már nem végzett.

[37] Az elsőfokú bíróság azon megállapításának, hogy valószínűsíthetően a betegsége miatt küldték el, az alperes pervesztessége vonatkozásában relevanciája nincs. A felmondás nem felelt meg a világosság követelményének, az elsőfokú bíróság ténylegesen nem róta az alperes terhére és nem vont le abból jogi következtetést, hogy esetlegesen a betegség miatt küldte el az alperes.

[38] A hangfelvétel körében az elsőfokú bíróság a 2023. június 21-i tárgyaláson egyértelműen és világosan tájékoztatást adott arról, hogy engedélyezi az utólagos bizonyítást, és a hangfelvétel a 2023. július 5-i tárgyaláson meghallgatásra került. Az alperes további bizonyítást nem indítványozott, és semmilyen nyilatkozatot e körben nem tett, így a szembesítés hiányára való hivatkozása is megalapozatlan. Az a körülmény, hogy az elsőfokú bíróság a felperesi álláspontot fogadta el és nem az alperesét, nem minősül okszerűtlen mérlegelésnek.

[39] Az alperes a bizonyítási kötelezettségének nem tudott eleget tenni, nem igazolta az átszervezés körében tett tényállításait, számtalanszor módosította az átszervezés

mibenlétére vonatkozó nyilatkozatát, a tanúk is egymásnak ellentmondó nyilatkozatokat tettek. munkavállaló a teljes alperesi állítást vallomásával megdöntötte. A becsatolt okirati bizonyítékok és a hangfelvétel sem igazolta azt, amit az alperes az eljárásban bizonyítani szeretett volna. A munkakör értelmezésének nincs relevanciája, a felmondás nem felelt meg a világosság követelményének, nem tűnik ki a szövegéből, hogy miért nincs szükség a vezetői tevékenységére. Nem bírt tudomással a munkáját érintő átszervezési folyamatról, ezzel ellentétes alperesi állítás valótlan, a tanúk sem kaptak erről tájékoztatást, így nem tudták, hogy munkavállaló csak helyettesít, vagy átvette a feladatokat.

[40] A fellebbezésben a valóságosság körében sokadik és teljesen új verziót adott elő az alperes. Az elsőfokú eljárásban nem tett olyan nyilatkozatot, hogy a perbeli munkakör az ügyvezetőhöz került volna a kulcsügyfelek vonatkozásában. Valótlan az is, hogy nem volt vitatott, hogy ügyvezetőhöz is kerültek munkaköri feladatai. Az elsőfokú eljárásban utalt is arra, hogy álláspontja szerint ügyvezetőhöz Területi vezető munkaköre került. A folyamatosan változó alperesi nyilatkozatok ugyancsak az átszervezés valótlanságát igazolják. munkavállaló nem volt online vezető és értékesítési vezető egyben, az sem valós állítás, hogy a hálózathoz tartozó személyek szétszéledtek volna. Amennyiben az alperes ügyvédje által tavasszal készített felmondás nem felel meg a jogszabályoknak, az az alperes terhére esik, legfeljebb jogi képviselőjével szemben élhet kártérítési igényrel.

[41] Kiemelte továbbá, hogy a másodlagos fellebbezési kérelem kapcsán az alperes semmiféle érvelést nem adott elő, így mindezek okán a fellebbezés teljeskörűen megalapozatlan.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[42] Az alperes fellebbezése alapos, a felperes fellebbezése nem alapos.

[43] A másodfokú bíróság a Pp. 370. §-a és 371. § (1) bekezdése alapján fellebbezések korlátai között vizsgálta felül az elsőfokú ítéletet és nem érintette a kereseti kérelmet részben elutasító rendelkezést.

[44] Az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján a megszüntetés okának a felmondás indokolásából világosan ki kell tűnnie, a jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[45] A 66. § (2) bekezdése szerint a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

[46] Az előbbiek alapján az alperes érdeke volt annak bizonyítása, hogy a felperes munkaviszonyát világos, valós és okszerű indokok alapján szüntette meg. A 2020. szeptember 30-án közölt felmondás indokolása azt tartalmazta, hogy a koronavírusjárvány miatt világszerte, így a munkáltató értékesítési exportterületeinek jelentős részén is elrendelt veszélyhelyzet és hatósági intézkedések, különösen a kijárási tilalmak és üzletbezárások gazdasági hatásai, a fogyasztás, ezen belül is a kerékpárrendelések visszaesése a munkáltató gazdasági helyzetét oly mértékben megrendítették, hogy emiatt munkakörök összevonásával átszervezést hajtott végre abban a szervezeti egységben, ahol a felperes a szerződéses értékesítő munkáját végezte.

[47] A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása alapján kialakult töretlen bírói gyakorlat értelmében a munkáltatói felmondás abban az esetben fejezi ki világosan a felmondás okát, ha a felmondásban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem az a lényeges tehát, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e, vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem hogy a felmondás okaként közöltekből megállapítható legyen: miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára (BH2000.511.). Mindezekre figyelemmel a hosszabb ideje egységes bírói gyakorlat szerint önmagában az átszervezés világos és összefoglaló indoknak minősül, amit az alperes a felmondásban úgy részletezett, hogy az értékesítési exportterületen mindez munkakörök összevonásával járt. Az indokolás utóbbi utalása (átszervezést hajtott végre abban a szervezeti egységben, ahol a felperes a szerződéses értékesítő munkáját végezte) nem volt leszűkíthető az értékesítő munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra. A felperes értékesítési vezetőként az alperes export értékesítési területén belül, a kiskereskedelmi export értékesítési feladatokat irányította, értelemszerűen értékesítési munkát végzett, ezért világos volt a felmondásnak az indoka, és az indokolásból az is, hogy az átszervezés hogyan hatott ki a felperes szerződéses munkakörére.

[48] A lefolytatott bizonyítási eljárásban meghallgatott tanúk, különösen Munkatárs, munkavállaló, ügyvezetői vallomása és gazdasági vezető törvényes képviselőként tett előadása alátámasztotta, hogy a koronavírusjárvány következtében az export területén az alperes vezetői munkaköröket vont össze, ennek részeként kezdetben valamennyi exportfeladatot ügyvezető ügyvezető vette át, majd az export kiskereskedelemmel kapcsolatos feladatok elvégzésére munkavállalófel megbízási szerződést írt alá. Az export kiskereskedelmi feladatok munkavállaló által történő átvételének pontos időpontját illetően a tanúvallomásokban mutatkozott bizonyos eltérés, ami az eltelt időre is figyelemmel nem cáfolja az alperes átszervezéssel összefüggő állításait. E körben a másodfokú bíróság ügyvezető ügyvezető előadásának, az adott területen munkát végző Munkatárs és munkavállaló vallomásának, valamint a megbízási szerződés keletkezési időpontjának tulajdonított perdöntő jelentőséget.

[49] Ezek alátámasztották azt, hogy a feladatok átvétele a szerződés aláírásának időpontjában megtörtént. A tanúvallomások egyezők voltak tekintetben is, hogy függetlenül

a megbízási szerződésben meghatározott feladatoktól, munkavállaló az export kiskereskedelem irányítását (ami a perbeli esetben külföld1ben, külföld2-ben, külföld3ban és külföld4-ben az alperes termékeit értékesítő kiskereskedői hálózat sales tevékenységére vonatkozott), azaz a felperes valamennyi munkaköri feladatát átvette.

[50] A felmondás indokolása erre tekintettel valósnak minősült még akkor is, hogyha a feladatok ellátására az alperes polgári jogi szerződést kötött, és mindezek okszerűen vezettek a felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez. A meghatározott munkakörhöz tartozó feladatok korábbiaktól eltérő ellátása ugyanis önmagában megvalósítja az átszervezést, amelynek fogalomkörébe tartozik, amikor a munkáltató valamely tevékenységét a továbbiakban nem munkaviszony, hanem megbízási jogviszony keretében kívánja elláttatni (Mfv.II.10.668/2013/4., Mfv.I.10.653/2014/6.). A bírói gyakorlat abban is töretlen álláspontot alakított ki, hogy az átszervezés indokoltsága, külső cég igénybevételének oka a munkáltatói intézkedés célszerűségének, gazdaságosságának kérdésköréhez tartozik, amely a munkaügyi per alapjául nem szolgálhat (Mfv.II.10.086/1998.) és a felmondásban részletezett ezen okok nem minősülnek a felmondás vizsgálható indokául (BH2001. 341., Mfv.VIII.10.041/2023/6.). Ezért nem volt jelentősége az online értékesítési feladatok ellátásához kapcsolódó, annak az alperesi cégcsoportot érintő módosításnak sem, amely értelmében az alperesi kerékpárok webshopos értékesítését 2020 tavaszától a cég1 végezte munkavállaló irányításával.

[51] Az elsőfokú eljárásban a felperes kifogásolta a felmondás időszerűségét is. A bírói gyakorlat szerint, amely megjelenik többek között az Mfv.X.10.284/2019/9. számú ítéletben, a felmondás időszerűsége is az okszerűség követelményrendszerén belül értékelhető. Ennek során azt kell vizsgálni, hogy a felmondás indoka milyen időbeli kapcsolatban van a közlés időpontjával. Ha ez a kapcsolat időben távol esik egymástól, a felmondás az okszerűség követelményét sértő, ezért jogellenes munkáltatói intézkedésnek minősül.

[52] A peradatok szerint az alperes 2020. március 31-én kötött megbízási szerződést munkavállalófel az export kiskereskedelmi feladatok ellátására, ezen időpontban a felperes munkaköri feladatainak kiszervezése és eképpen a felperes munkakörének „sorsa” eldőlt a perbeli munkaviszonyban. Az alperesi átszervezés a felperes munkakörének megszűnését eredményezte, ennek időpontjában a felperes azonban keresőképtelen állományban volt. Erre figyelemmel a felmondás közlésének időpontjában a felmondás indoka akkor is időszerűnek, azaz okszerűnek minősült, ha a közlés az átszervezés megvalósulása időpontját követően hónapokkal később történt. Ezzel összefüggésben utal a másodfokú bíróság arra, hogy az Mt. 68. § (2) bekezdés a) pontja lehetőséget ad a felmondás keresőképtelenség alatti közlésére, de ezen túl a közlés időpontjára nincs törvényi előírás. Az ezzel kapcsolatos, előbb idézett értelmezést is a bírói gyakorlat alakította ki.

[53] A perbeli sajátos helyzetből kiindulva az állapítható meg, hogy amennyiben az átszervezés már befejeződött, de az ezen alapuló indokolást tartalmazó felmondást a munkáltató csak akkor közli az érintett munkavállalóval, amikor a táppénzes állománya lejár, illetve ehhez kapcsolódó bejelentéssel él a munkavállaló, emiatt nem tekinthető

okszerűtlennek a munkáltatói intézkedés. A felmondás indokaként meghatározott átszervezés ugyanis akkor érinti a munkavállaló tényleges munkavégzését, amikor vissza kívánt térni a munkavégzéshez, amikor újra munkába kívánt állni. A felmondás mindezek alapján a másodfokú bíróság álláspontja szerint – szemben az elsőfokú ítéletben tett megállapításokkal – világos és valós volt, egyben okszerű indokokon alapult.

[54] A felperes perbeli hivatkozása alapján vizsgálni kellett azt is, hogy a munkáltató az egyébként mérlegelési jogkörébe tartozó döntés jogát, azaz a munkaviszony megszüntetésével érintett munkavállaló kiválasztásának jogát rendeltetésének megfelelően gyakorolta-e vagy ahhoz a felperes keresőképtelensége, táppénzes állományának hosszabb tartama vezetett-e.

[55] A felek közötti 2020. március 25-i levelezés során az alperes ügyvezetője valóban tett megjegyzést a felperes munkavégzése hiányára, azonban a bizonyítékok összessége alapján az állapítható meg, hogy az alperes nem a felperes keresőképtelen állományát, hanem alapvetően a keresőképtelen állományba vonulással kapcsolatos magatartását, a folyamatban lévő ügyek átadásának hiányát kifogásolta. ügyvezető munkáltatói jogkörgyakorló erre vonatkozó nyilatkozatát gazdasági vezetőnek, mint az alperes törvényes képviselőjének és gazdasági vezetőjének személyes előadása megerősítette, aki elmondta, hogy „mindez valamennyire kellemetlenséget okozott a cégnek, de olyan nagy problémákat nem okozott, hogy ezen ügyvezető ne tudott volna túllépni.” (20. sorszámú jegyzőkönyv 7. oldal). HR vezető tanú ezzel egybehangzóan állította, hogy ügyvezető nem a hosszabb távú betegállományt sérelmezte, hanem azt, hogy a felperes feladat- és információátadás nélkül vonult betegállományba (9. sorszámú jegyzőkönyv 3. oldal). Területi vezető és Munkatárs tanúk sem tudtak beszámolni arról, hogy az ügyvezető helytelenítette, hogy a felperes hosszabb távon betegállományban volt, ezáltal azt a felperesi állítást sem tudták megerősíteni, hogy a munkaviszony megszüntetésének tényleges indoka a felperes keresőképtelensége volt.

[56] A felperes és HR vezető HR vezető között a felmondás átadásakor történt beszélgetésről készült hangfelvétel – amelyet az érintett személy hozzájárulása nélkül jogsértő módon készített a felperes – tartalmából sem lehetett következtetni az alperes joggal való visszaélést megvalósító magatartására. HR vezető maga is hangsúlyozta a beszélgetés során, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére az alperes a covid miatt kényszerült, átszervezést hajtott végre, ami több területet is érintett. A beszélgetés nagy része ugyanakkor éppen azért kötődik a felperes egészségi állapotához, mivel a felperes maga is hosszasan beszélt arról.

[57] Ezen kívül az is megállapítható, hogy a covid járvány alapvetően érintette az alperes gazdálkodását (az üzletek bezárása, kerékpárrendelések csökkenése), ami miatt az alperes más munkáltatói intézkedéseket is hozott, így több munkavállalóval, köztük Területi vezető export nagykereskedelmi vezetővel is csökkentett munkabérre vonatkozó munkaszerződés-módosításban állapodott meg, majd utóbb – június hónapban – megszüntette az ő munkaviszonyát is. Területi vezető a tanúkénti meghallgatása során elmondta a 14. sorszámú jegyzőkönyv 6. oldalának második bekezdésében rögzítettek szerint, hogy „arról

próbáltam őt (az ügyvezetőt) meggyőzni, hogy én biztos vagyok benne, hogy hamarosan ki fognak nyitni a piacok és akkor majd ez egy nagyon nagy lehetőség lesz a kerékpárkereskedelemben, hiszen a körülmények ennek igen kedvezőek lesznek. Őt azonban nem nagyon tudtam erről meggyőzni, továbbra is pesszimistán állt a dolgokhoz. Meg volt róla győződve, hogy ez az év lesz, amikor csődbe megy a cége és hogy gyakorlatilag egy megoldatlan pénzügyi helyzetbe került az alperes.” Területi vezetővel is azt közölte ügyvezető ügyvezető a 14. sorszámú jegyzőkönyv 5. oldalának harmadik bekezdése szerint, hogy „túl drága, a cég nem engedheti meg magának továbbiakban a foglalkoztatását...”, tehát az említettek miatt került sor a tanú jogviszonyának a megszüntetésére.

[58] Valamennyi tanú vallomása azt igazolta, hogy nem a keresőképtelenséggel összefüggésben, hanem a covid helyzet miatt költségcsökkentés érdekében döntött az alperes a felperes feladatainak polgári jogi jogviszonyban történő ellátása mellett, és a vezetői pozíciók összevonására vonatkozó átszervezés eredményezte a felperes munkaviszonyának a megszüntetését. Igazoltan az alperes a világjárvánnyal összefüggésben kialakult helyzet kezelésére más intézkedéseket is hozott, így több munkavállalóval munkaszerződést módosított a munkabérek jelentős mértékű csökkentésére, valamint az átszervezés nem csak a felperes munkakörét érintette, hanem kiterjedt az export területén munkát végző másik vezetőre, Területi vezetőre is. A felperes munkaviszonya megszüntetésének indoka tehát nem a felperes keresőképtelen állománya vagy annak időtartama volt, figyelemmel arra is, hogy egyébként a felperes munkakörét érintő tényleges átszervezés már a keresőképtelenség elején eldöntött volt, hiszen a felperes 2020. március 17-től került keresőképtelen állományba, az alperes pedig munkavállalófel 2020. március 31-én megkötötte a megbízási szerződést. munkavállaló tanú előadása szerint is az alperessel való megállapodásuk nem átmeneti időszakra és a felperes helyettesítésére vonatkozott, hanem határozott időre az adott év végéig szólt, ez utóbbi megkötés kizárólag a tanú kérésére került bele a megbízási szerződésbe. Mindezek alapján az alperes a felperes munkakörének, munkaviszonyának sorsát „véglegesen” eldöntötte oly módon, hogy munkaköri feladatait az átszervezés részeként kiszervezte és az export kiskereskedelmi értékesítés irányítását a továbbiakban megbízásban kívánta elláttatni. Mindezek miatt a felperes munkakörét érintő átszervezés a munkaviszony megszüntetésének világos, valós és okszerű indokának minősült és azzal bizonyítottan joggal való visszaélést sem valósított meg az alperes.

[59] Nem voltak ugyanakkor helytállóak az eljárási szabálysértésekre vonatkozó alperesi kifogások. Az eljárás megszüntetése miatt a felperes részéről benyújtott igazolási kérelem elbírálása kapcsán a másodfokú bíróság azt hangsúlyozza, hogy a Pp. 154. § (2) bekezdése szerint az igazolási kérelemnek helyt adó határozat az eljárást befejező határozat elleni fellebbezésben támadható meg, ha az igazolási kérelmet vissza kellett volna utasítani. A Pp. 153. § (2) bekezdése a visszautasítást azonban arra az esetre írja elő, ha az igazolást a törvény kizárja, az igazolási kérelmet elkésetten terjesztik elő, vagy az igazolást kérő az elmulasztott cselekményt a kérelem előterjesztésével együtt nem pótolja. Mindezek értelmében csak a mérlegelés nélkül, alaki okokból, a Pp. 153. § (2) bekezdése alapján visszautasítandó, de visszautasítani elmulasztott igazolás támadható az ítélet elleni fellebbezésben. Az említett törvényi feltételek valamelyikének fennálltát megalapozó körülményre azonban az alperes maga sem hivatkozott, ezért az előbbiekből következik, hogy az érdemi határozat elleni fellebbezésben érdemben az igazolási kérelemnek helyt adó döntést az alperes megalapozatlanul kifogásolta.

[60] A perben utólagos bizonyítás keretében becsatolt, a felperes és HR vezető tanú közötti beszélgetésről készült hangfelvétel jogsértő volta – miután az érintett hozzájárulása hiányzott – a felek előtt ismert volt, az nem képezte vita tárgyát, ezért az elsőfokú bíróságot nem terhelte olyan Pp. 269. § (2) bekezdésében előírt kötelezettség, hogy erre a nyilvánvaló tényre külön felhívja a felek figyelmét. Az utólagos bizonyítás Pp. 220 § (1) bekezdésében rögzített szabályait az elsőfokú bíróság megfelelően alkalmazta és ítéletében számot adott a Pp. 269. § (4) bekezdése szerinti mérlegelésének szempontjairól is.

[61] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet nem fellebbezett részét, amelyben az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem részbeni elutasításáról és ehhez kapcsolódóan az előlegezett költség és az illeték felperes általi viseléséről rendelkezett nem érintette, míg fellebbezett részében a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a kereseti kérelmet teljes egészében elutasította.

Záró rendelkezések

[62] A pertárgy értéke a fellebbezéssel érintett összeg, azaz 7.797.105 forint volt.

[63] A másodfokú bíróság döntése alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a felperes teljes mértékben pervesztes lett, emiatt köteles viselni a pernyertes alperest megillető első- és másodfokú perköltséget a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján. Annak mértékéről a Pp. 81. § (1) és (5) bekezdése szerinti alperesi felszámítást figyelembe véve – amely az alperes 25. számú beadványa mellékleteként csatolt táblázatos kimutatás szerint már az áfa-t is összegszerűen tartalmazta – a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján mérlegeléssel mérsékelt – az áfa-t is tartalmazó – összegben határozott, mivel az alperes és jogi képviselője közötti megbízási szerződés szerinti óradíj összegének alapul vételével a ráfordított időtartam meghatározása miatt a felszámított perköltség eltúlzottnak minősült. Az alperesi számítás szerint az elsőfokú eljárásra összesítetten meghatározott 151,4 munkóra ráfordítás ellenértéke, azaz 8.572.950 forint, valamint a másodfokú eljárásra a 685.500 forint + áfa, azaz 870.585 forint helyett annak egyharmadát találta arányosnak a másodfokú bíróság az első- és másodfokú eljárásban elvégzett ügyvédi tevékenységgel, figyelemmel a megtartott tárgyalások és beadványok számára, terjedelmére. Az alperesnek átlagos nehézségű ügyben kellett jogi érvelést előadni és értékelnie kellett az elhangzott tanúvallomásokot, ugyanakkor beadványai jelentős részben ismétlődő tartalommal bírtak, azoknak az elkészítésére és mellékleteinek összeállítására megjelölt időtartam mindenképpen aránytalan és a pertárgy értéke sem minősült kiemelkedően magasnak. Továbbá nem csak az alperesi beadványok, hanem a perben megtartott tárgyalások egy része is a bónuszra és az alperesi viszontkeresetre vonatkozott, illetve az alperes a személyes konzultációkra több, mint 15 órát számolt, továbbá stratégia alkotásra, kockázatelemzésekre számított fel igen jelentős munkaidőráfordítást, amelyek indokoltsága a perrel összefüggésben nem értelmezhető és nem is igazolható, ahogy a tanú által végzett cselekmény („biztonsági őr felkutatása”) sem. Ugyancsak nem vehető

figyelembe az elektronikus kapcsolattartás okán a jogi képviselőváltás, illetve a határidő hosszabbítás miatt a bírósággal történő telefonos egyeztetés alperes által megjelölt időtartama, eltúlzottnak minősül az igazolási kérelemre tett észrevételek elkészítésére felszámított több órás időtartam is. A másodfokú eljárásban pedig az alperes mindösszesen egy beadványt szerkesztett és a másodfokú bíróság egy tárgyalást tartott.

[64] A perben felmerült, az állam által előlegezett – tanúdíjként felmerült – költséget és az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja szerint számított, az elsőfokú ítéletben már kiszabott és fellebbezéssel nem érintett részen felül felmerül további elsőfokú és a 46. § (1) bekezdése szerinti fellebbezési eljárási illetéket a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján a peresztes felperes köteles viselni, mivel munkavállalói költségkedvezményre nem volt jogosult. Tájékoztatja a másodfokú bíróság a felperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetni. Közleményként fel kell tüntetni a Fővárosi Ítéltábla megnevezését, a Fővárosi Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát. Amennyiben a felperes az illetéket annak esedékességekor nem fizeti meg, az adózás rendjéről szóló törvény rendelkezései szerint késedelmi pótlékot kell fizetnie. Az illetékfizetési kötelezettség esedékességéről az Itv. 78. § (4) bekezdése rendelkezik.

Budapest, 2024. február 15.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró