



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.210/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság dr. Kiss Gábor H. egyéni ügyvéd (felperesi képviselő címe) által képviselt **Felperes1** (felp1 címe) **felperesnek**, dr. Szabó S. Attila ügyvéd (alp. képv. címe) által képviselt **Alperes1** (alp1 címe) **alperes** ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 11.M.71.121/2021/37. számú ítélete ellen, az alperes 39. sorszámú, a felperes 40. sorszámú fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 200.000 (kétszázezer) forint + áfa másodfokú perköltséget, valamint az államnak – külön felhívásra – 117.048 (száztizenhétezer- negyvennyolc) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2013. június 3. napjától állt határozatlan idejű munkaviszony keretében tartálykihordó (később tartályszállító) munkakörben az alperesi jogelőd alkalmazásában. A felperes több alkalommal élt különböző panaszokkal és bejelentésekkel a nem megfelelő tartályürítési gyakorlat és a rosszul beállított gépek miatt, kritikai észrevételei a sajtóban is megjelentek.

[2] A csoport1 2020. június 1. napján átkerült a igazgatóságtól a üzemhez. A felperes vonatkozásában tanúl üzemvezető gyakorolta a munkáltatói jogokat, felettese a

csoportvezető volt. Az üzemvezető 2020. júniusában arra kapott megbízást, hogy költséghatékonysági szempontból vizsgálja felül a hulladékszállítási tevékenységet. Ekkor a csoportban 16 fő tartályszállító dolgozott.

[3] A munkáltató a 2020. június 4. napján kelt utasítás száma 1 számú döntés megnevezésével döntéssel munkaerőfelvételi korlátozást rendelt el. A döntés megnevezésével utasítás visszavonásig, de legkésőbb 2021. március 31. napjáig volt hatályban.

[4] Az alperesi jogelőd menedzsmentje költségcsökkentési célzattal 2020. október 28-án úgy döntött, hogy 20 fős létszámcsökkentést hajt végre, amelyből 6 fő a Főigazgatóság létszámát érintette. A kiválasztás szempontjait a munkáltató nem határozta meg, a munkáltatói jogkörgyakorlókra bízta annak döntését, hogy kinek a munkaviszonyát és milyen szempontok alapján szüntetik meg. Az üzemvezető döntése alapján 2020. november végén a csoportból 2 fő tartályszállító és egy főadminisztrátor munkaviszonya szűnt meg.

[5] Az alperesi jogelődre nézve 2020. december 16. napján egy kedvezőtlen tartalmú cikk jelent meg a sajtóban, melyet 2020. december 21. napján egy újabb követett. Még aznap késő este (21:54:44, 21:55:04, 21:55:37 és 21:57:31 időpontokban) az üzemvezető többször is hívást kezdeményezett a felperes irányába. A hívásokhoz az üzemvezető a magántelefonszámát használta, a hívószám-kijelzést pedig letiltotta. A 2020. december 23-ai újságcikket még aznap este újabb hívószám-kijelzés nélküli hívások követték 18:20 és 18:30 közötti időtartamban. Egy ízben a felperes fel is vette a telefont, de az üzemvezető nem szólt bele.

[6] A felperes 2020. december 22. napján feljelentést tett ismeretlen tettes ellen zaklatás miatt. A feljelentése alapján indult rendőrségi eljárás során egyértelműen igazolást nyert, hogy hívószám-kijelzés nélküli hívások mögött az üzemvezető állt. Az eljárást a nyomozóhatóság bűncselekmény hiányában megszüntette tekintettel arra, hogy az üzemvezető terhére megállapítható cselekmények nem valósítottak meg bűncselekményt.

[7] A munkáltató vonatkozásában 2020. december 29., 2021. január 11., január 18. és január 21. napokon újabb cikkek jelentek meg.

[8] A főigazgató a megbízott vezérigazgatóhoz címzett levelében 2021. január 15. napján a csoport megszüntetésére és a tartályellátó munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számának további csökkentésére tett javaslatot.

[9] Az alperesi jogelőd és a szakszervezet 2021. február 5. napján megállapodtak abban, hogy az átszervezés miatt megszűnő munkaviszonyok esetén törekednek arra, hogy az

érintett munkavállalók részére egy másik munkakört ajánljon fel a munkáltató, amennyiben arra a gazdaság-, és humánpolitikai szempontok alapján lehetőséget lát. Az alperesi jogelőd vállalta azt is, hogy az érintett munkavállalók esetleges foglalkoztatása érdekében a vállalatcsoport más tagvállalataival is felveszi a kapcsolatot.

[10] Az üzemvezető, mint munkáltatói jogkörgyakorló a 2021. február 8. napján közölt felmondással 2021. március 25-i hatállyal megszüntette a felperes jogviszonyát, melyet létszámcsökkentéssel indokolt. Ekkor szűnt meg a csoportl is és ezzel egyidejűleg a csoportvezető munkaviszonya is.

[11] Az alperesi jogelőd a felperesnek másik munkakört nem ajánlott fel, a 2021. február 15. napján kelt e-mailjében a vállalatcsoporthoz tartozó intézetnek azonban figyelmébe ajánlotta, mint lehetséges munkaerőt a felperest.

A felperes keresete

[12] A felperes keresetében a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 82. § (2) bekezdése alapján a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt kártérítésként, elmaradt jövedelem címén 1.467.608 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest, perköltségigényt nem terjesztett elő.

[13] A felperes a létszámcsökkentés tényét és azt, hogy e munkáltatói döntés érintette a munkakörét, vagyis a munkáltatói intézkedés okszerűségét nem vitatta. Joggal való visszaélésre hivatkozott, melynek kapcsán állította, hogy elbocsátása mögött az üzemvezetővel való konfliktusa, illetőleg a munkáltatói jogkörgyakorló vélt sérelmei miatti megtorlás állt.

[14] Álláspontja szerint egyértelmű, hogy a felmondásban közölt indokok hamisak, hiszen a tartályszállítók közül egyedül őt bocsátották el, úgy, hogy másik munkakört nem ajánlottak fel részére. Mindez pedig történt 10 nappal azt követően, hogy befejezte a tanfolyamot, amire a munkáltatója iskolázta be, és amelynek keretében vállalta, hogy minimum 3 hónapig fenntartja a jogviszonyát.

[15] Álláspontja szerint felmondását az üzemvezető döntötte el egyszemélyben, akivel haragos viszonyban volt. Az üzemvezető ugyanis meg volt győződve arról, hogy a céghez érkezett megnövekedett számú szolgáltatással kapcsolatos panasz mögött a felperes állt. Emiatt 2020. augusztus 27. napján négyszemközt kérdőre is vonta, és rákérdezett arra, hogy a felperes mikor kíván elmenni a cégtől. Egyértelműen megfenyegette és azt sugallta, hogy jobban jár, ha önként kilép. E fenyegetés után a felperes több vezető beosztású személy

segítségét is kérte, mely eredményre nem vezetett. Előadta, hogy az üzemvezető más személy vonatkozásában is tanúsított megtorló magatartást, így pl. dolgozó1, valamint dolgozó2 tekintetében.

[16] A fentiekén kívül hivatkozott arra, hogy volt olyan munkavállaló, aki egészségi állapota miatt nem tudta teljesen ellátni a fizikai feladatait, mégsem az adott munkavállaló jogviszonyát szüntették meg.

[17] Hivatkozott továbbá arra, hogy az üzemvezető véleménye szerint a cikkek mögött a felperes állt, aki emiatt telefonjára nagyszámú hívószám-kijelzés nélküli telefonhívást kezdeményezett. A felperes a perben nem állította, hogy bármi köze lett volna az újságcikkekhez, kizárólag azt, hogy az alperes ezt vélelmezte. Emiatt nem is kívánt a kiszivárogtatókat e minőségükben megillető védelemre, és a véleménynyilvánítás szabadságára hivatkozni.

Az alperes ellenkérelme

[18] Az alperes a felperes keresetének elutasítását és perköltségben való marasztalását kérte.

[19] Kifejtette, hogy a létszámcsökkentés valós alapokon nyugodott és okszerűen vezetett a felperes jogviszonyának a megszüntetéséhez. Mindvégig vitatta, hogy a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jogát visszaélészerűen gyakorolta. Vitatta továbbá, hogy a megjelent újságcikkek mögötti, állítólagosan vélelmezett információszivárogtatás szerepet játszott volna a felperes kiválasztásában. Utólagos tényállításként előadta, hogy a felperes összeférhetetlen volt, több munkatársával állt konfliktusban. Az pedig nem várható el a munkáltatótól, hogy olyan munkavállalót alkalmazzon, akivel magatartása miatt a többi munkavállaló nem kíván együtt dolgozni.

[20] Előadta, hogy nem terhelte munkakör-felajánlási kötelezettség, a megállapodásban csak azt vállalta az alperesi jogelőd, hogy erre törekedni fog. Hivatkozott arra, hogy négy munkavállaló esetében felajánlott munkakört, tehát a szakszervezeti megállapodás vállalása körében megpróbálták azt teljesíteni. Lényeges, hogy ezen munkavállalók esetében volt üres álláshely az eredeti szervezeten belül, az eredeti telephelyen. Előadta, hogy 2021. február 1. – 2021. március 25. között 14 fővel létesített munkaviszonyt, közülük egyedül a hulladékrakodó lett volna felajánlható a felperesnek. A hulladékrakodói munkakör azonban teljesen más képességet és fizikai státuszt igényel, mint a tartályszállító munkakör. A felperes pedig korábban maga is hangot adott abbéli akaratának, hogy adminisztratív és logisztikai tehetsége és lelkesedése miatt hulladékrakodói munkát nem vállalt volna. Jóhiszemű eljárását igazolja, hogy 2021. február 15. napján megküldte a intézetnek a felperes adatait, annak érdekében, hogy ily módon segítse az elhelyezkedését.

[21] A tanulmányi szerződés kapcsán előadta, hogy felperes eredményes vizsgát tett 2020.12.21. napján, hatósági vizsgát 2021.01.28. napján, így a tanulmányi szerződésben vállalt hűségideje 2021.04.28. napján járt volna le, azonban a tanulmányi szerződés a felperes munkaviszonyával együtt megszűnt.

Az elsőfokú bíróság határozata

[22] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel kártérítésként, elmaradt jövedelem címén 1.467.608 forintot, a megállapításra irányuló keresetet elutasította.

[23] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes megállapításra irányuló kereseti kérelme megalapozatlan, figyelemmel arra, hogy elmaradt jövedelem megfizetésére is kérte kötelezni az alperest.

[24] Az elsőfokú bíróság a létszámcsökkentésre alapított felmondási indok valóságát és okszerűségét – az erre irányuló külön vitatás hiányában – nem vizsgálta, azt alakilag jogszerűnek tekintette.

[25] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy helytálló volt az alperes azon érvelése, mely szerint létszámcsökkentés esetén maga választhatja ki az alkalmazottját, akinek a jogviszonyát megszünteti. Lényeges azonban, hogy ilyen esetekben sem gyakorolhatja visszaélészerűen a munkaviszony megszüntetéshez való jogát. Emiatt a joggal való visszaélésre hivatkozás esetén, mégis vizsgálható, hogy a munkáltató miért éppen az érintett munkavállaló jogviszonyát szüntette meg.

[26] A kiválasztás szempontjai kapcsán a perfelvétel lezárását megelőzően, az alperes eredetileg, azon túlmenően, hogy az adott kérdés mérlegelési jogkörbe tartozik, nem tett konkrét tényállítást. A perben meghallgatott tanú2 munkaügyi osztályvezető vallomásaiban úgy nyilatkozott, hogy nem létezett egységes szempontrendszer, a kiválasztás teljes egészében a munkáltatói jogkör gyakorlóra lett bízva. A lefolytatott bizonyítási eljárás során rögzíthető volt, hogy az üzemvezető az átszervezésről és annak mértékéről ugyan nem volt jogosult dönteni, a konkrét személyek kiválasztása és annak szempontjai tekintetében azonban egyedüli döntéshozó volt. Mindezek miatt kiemelt jelentősége volt annak, hogy az üzemvezetőt mi motiválta és milyen szempontok alapján hozta meg a döntését, emiatt annak is, hogy miként alakult a felperes és a munkáltatói jogkör gyakorló közötti viszony ebben az időszakban.

[27] Az üzemvezető vallomása kapcsán az elsőfokú bíróság az érzelmi bevonódására következtetett, ezenkívül arra, hogy többször önmagával és egyéb bizonyítékokkal ellentmondásba keveredett, állításait többször módosította. Az üzemvezető az első meghallgatásakor állítása szerint mérlegelte, hogy milyen teljesítményt nyújtottak az egyes munkavállalók. A felperes vonatkozásában előadta, hogy értékelte a csoportvezetővel való konfliktusos viszonyát is. Vallomását később akként egészítette ki, hogy voltak gyanúi bizonyos újságcikkekkel kapcsolatban, mely szerint valaki célkeresztjébe vette és ezek jellemzően az ő lejárására irányultak. Később már azt is indokként hozta fel, hogy a felperes „önkéntes tartályellenőrnek tekintette magát, valamint, hogy mindenki rettegett tőle, illetve mindenkinek felállt a szőr a hátán tőle”. Hivatkozott arra is, hogy figyelembe vette, hogy ki a családosa és ki az egyedülálló.

[28] A bíróság a perben kiemelt súllyal értékelte a telefonhívásokat és azok sajátos körülményeit.

[29] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy az alperes álláspontja megalapozott volt, miszerint másik munkakör felajánlása kötelezettség nem terhelte. Ugyanakkor a lefolytatott bizonyítási eljárás során rögzíthető volt, hogy volt olyan munkakör, amelyet fel lehetett volna ajánlani a felperesnek. A perben nem volt vitatott a csoportvezető tanúvallomásával igazolt tény, hogy nem mindenkinek ajánlott fel másik munkakört, vagyis a körülmény nem kizárólag a felperes személyéhez volt köthető, amely miatt önmagában nem minősül perdöntő jelentőségűnek sem. Ugyanakkor a munkakör felajánlás elmaradását együtt értékelve, a munkáltatói jogkörgyakorlónak azon kijelentésével, mely szerint, amennyiben tudomása lett volna a munkáltató ezirányú vállalásáról, akkor sem biztos, hogy élt volna ezzel a lehetőséggel, éppen a cikkekkel kapcsolatos gyanúja miatt már a joggal való visszaélés irányába mozdítja el a felajánlás elmaradásának értékelését.

[30] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján a felperest terhelő bizonyítási kötelezettség körében igazoltnak látta mind a konfliktus tényét, mind annak személyes jellegét. Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy már önmagában az is megalapozza a joggal való visszaélés megállapítását, hogy egy gyanú alapján történt meg a felperes kiválasztása, amely voltaképpen egyet jelent a felperes gyanúra alapított szankcionálásával. Kétségtelen, hogy az átszervezés kapcsán a munkáltató széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a kiválasztási szempontok tekintetében, de még ezen szabadabb mozgástér rendeltetésével sem összeegyeztethető, ha emiatt csorbul a munkavállaló jog-, és érdekérvényesítési lehetősége.

[31] Az elsőfokú bíróság együttesen értékelve a felperesi és az alperesi bizonyítás eredményét arra a következtetésre jutott, hogy az alperes visszaélésszerűen gyakorolta a munkaviszony megszüntetéséhez való jogát. A cikkeket kísérő hívószám-kijelzés-nélküli, esti telefonhívások által igazolt, a munkaviszonyon kívülre is kiszivárogtatott konfliktus, valamint a történések és a kiválasztás közötti időbeli egybeesés, továbbá azon tény, hogy az üzemvezető volt az egyszemélyi döntéshozó, mind olyan egyirányba mutató sajátos

körülmény, amelyek alapján ítéleti bizonyossággal meg lehetett állapítani, hogy az üzemvezetővel való konfliktus volt a meghatározó szempont a felperes kiválasztásakor. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a joggal való visszaélés tilalmába ütköző módon szüntette meg a felperes jogviszonyát.

Fellebbezések

[32] Az ítélet ellen a felperes és az alperes is fellebbezést terjesztett elő.

[33] A felperes a fellebbezésében a perköltség vonatkozásában terjesztett elő igényt, figyelemmel arra, hogy azt tárgyalási naponként felmerült 50.000 forint, iratonként felmerült 30.000 forintban kérte megállapítani. Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság a 2022. június 28. napján tartott tárgyaláson az akkori jogi képviselőjét nyilatkoztatta a perköltség vonatkozásában. Ekkor a jogi képviselő a fentiek alapján előterjesztette a perköltség iránti igényt, melyet azonban nem jegyzőkönyvezett az elsőfokú bíróság. A felperes azonban igényt tart ezen elsőfokú perköltségre.

[34] Az alperes a fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását kérte. Másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára.

[35] Az alperes az elsődleges fellebbezési kérelem kapcsán előadta, hogy azt kellett bizonyítania, miszerint semmilyen módon nem játszott szerepet a munkaviszony megszüntetésében a felperes és az üzemvezető személy torzsalkodása, illetve az alperes működésével kapcsolatban megjelent újságcikkek felperesi közrehatásának gyanúja. Az alperes e körben két eseti döntést jelölt meg. Előadta, hogy az általa megjelölt két döntéshez képest jelen perben többlétfényállási elem volt az üzemvezető és a csoportvezető tanúvallomása által is alátámasztottan, hogy a kiválasztási szempont a felperesi munkahelyi konfliktusokat generáló viselkedés formája és az a körülmény, hogy egyedüli vagy családfenntartó volt-e a munkavállaló.

[36] Hivatkozott arra, hogy tanúl tanú sosem volt a felperes felettese, munkáltatói jogkört nem gyakorolt felette, így nem is kezdeményezhette a munkaviszony megszüntetését. Az alperes csatolta az Szabályzatát1, illetve a Kézikönyvét1 és ÜGyrendjét1. Ezen okiratok figyelembevételét kérte, annak vonatkozásában, hogy a felperesi panaszoknak, a bejelentéseknek meghatározott kommunikációs csatornákon keresztül kellett volna megtörténnie, melyet a felperes megszegett. Előadta, hogy az alperes minden felperesi panaszt türelmesen kivizsgált, szó sem volt véleményelfojtásról, és a felmondás nem erre irányult és nem is erre vezetett.

[37] Előadta, hogy önmagában a joggal való visszaélés körében a konfliktusok tényének bizonyítása nem elegendő, azt is bizonyítani kell, hogy a munkáltatói felmondás indoka a felperes munkavállaló és az utasítás adására jogosult személy közötti konfliktusból származó megtorlás, bosszú volt. Hivatkozott arra, hogy nem minősül joggal való visszaélésnek, ha létszámleépítés során a munkáltató a kiválasztási szempontok között értékeli a munkavállaló korábbi kötelezettségszegő magatartását, továbbá azt, hogy egészségi állapota miatt csak korlátozottan meghatározott munkakörben foglalkoztatható.

[38] Az ítélet hibásan tulajdonított jelentőséget a felmondás és a kiválasztás időpontja körüli szoros idősíknak, ellenkezőleg a bemutatott jogesetek szerint a munkáltató idővel jóval távolabbi, már elévült fegyelmi intézkedésre is okot adó kötelezettségszegés és régi konfliktusokat is mérlegelés alá helyezhet a munkavállaló együttműködési szempontrendszerben, azaz kivel akarnak és kivel nem akarnak a munkatársak együtt dolgozni.

Az alperes álláspontja szerint az üzletvezetői személyes bosszú tényét a felperes nem tudta bizonyítani.

[39] A másodlagos fellebbezési kérelme kapcsán az alperes hivatkozott a Polgári perrendtartás tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó szabályainak alkalmazásával kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 1/2009. (VI.24.) PK véleményre és a Pp. irányadó szakaszaira.

[40] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróságnak tanú4 tanúvallomását követően, az adott tényállításokra vonatkozóan egyediesített és teljeskörű tájékoztatást kellett volna adnia az ellenbizonyításra szoruló tényekről a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 214.§-a és 237.§-a szerinti anyagi pervezetési körben. Ennek megfelelően tájékoztatnia kellett volna az alperest, hogy a bizonyítás őt terheli a körben, hogy a felperesnek a kollégákkal vagy a csoportvezetővel való rossz viszonya, illetőleg az önkéntes tartályellenőri tevékenysége valós, mindennapi problémát jelentett az alperesi munkahelyi közegben.

[41] Ugyanígy elmaradt a tájékoztatás a körben is, hogy a bíróság jelentőséget tulajdonított annak, hogy konkrétan milyen számú és tartalmú bejelentés alapján jutott arra a következtetésre a volt osztályvezető, hogy az adott mennyiség okozott-e zavart vagy bármilyen fennakadást az alperes operatív mindennapjaiban, amennyiben igen, az mennyiben volt a felperesre vagy egyéb okra visszavezethető.

[42] Hivatkozott arra, hogy az ítélet által „koronatanúnak” felcímkezett csoportvezető tanúvallomásának ellenbizonyítására, így annak bizonyítására, hogy a felperes többszázas nagyságrendű írásbeli panaszt, bejelentést és kivizsgálási kérelmet terjesztett elő

az alperesnél, ami komoly zavarokat okozott a működésben, alperes ellenbizonyítást ajánlott fel. E körben kérte tanúként meghallgatni név1-t munkáltatói jogkor gyakorlója és főigazgatóját. A tanúk abban a vonatkozásban is tudnának nyilatkozni, hogy az üzemvezető az átszervezés során a konkrét személyek kiválasztása és annak szempontjai tekintetében egyáltalán nem volt döntéshozó, pusztán véleményező elem.

[43] Hivatkozott továbbá arra, hogy az ítélet nem ad számot arról, hogy milyen bizonyítékokra alapította azon megállapítását, hogy a felperes kis számú bejelentéssel, panasszal élt. Továbbá az ítélet arról sem adott számot, hogy milyen bizonyítékokra alapította azon megállapítását, hogy az átszervezés alulról-felülre irányuló döntéshozatali eljárás során, az üzemvezető volt az egyedüli döntéshozó. Az elsőfokú bíróság nem indokolta meg azt az ítéleti megállapítást sem, hogy egy gyanú alapján történt meg a felperes kiválasztása, mely voltaképpen egyet jelentett a felperes gyanúra alapított szankcionálásával. Az üzemvezető tanúvallomásából ilyen következtetésre nem lehetett jutni.

Fellebbezési ellenkérelem

[44] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, fenntartva a fellebbezését a perköltség vonatkozásában.

[45] Álláspontja szerint az alperes fellebbezésében tett hivatkozásai tévesek. Az elsőfokú bíróság ítéletében rögzítette, hogy az alperest megillette az ellenbizonyítás lehetősége, mellyel élt is. A kiválasztás szempontjai körében az alperes arra nézve ajánlott fel bizonyítást, hogy a felperes összeférhetetlen volt, amely miatt a bíróság vizsgálata erre a kérdéskörre is kiterjedt. Megalapozatlan így azon alperesi hivatkozás, miszerint az anyagi pervezetés körében a bíróság megfosztotta volna az alperest a bizonyítás lehetőségétől. Előadta, hogy álláspontja szerint az anyagi pervezetés körében az eljáró bíróságoknak nem kötelessége az egyes bizonyítékok elemzése, azaz téved az alperesi képviselő, amikor arra hivatkozik, hogy a bíróságnak külön tájékoztatnia kellett volna arról, hogy a csoportvezető vallomásában foglaltakkal kapcsolatos ellenbizonyítás a jogi képviselővel eljáró alperest terheli.

[46] A fentiekén túl a felperes előadta, hogy az alperes meg nem engedett ellenkérelem-változtatást terjesztett elő a fellebbezésében, amelynek a Pp. 373. §-ában meghatározott feltételei nem állnak fenn. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság mindvégig méltányosan járt el az alperes vonatkozásában, mivel a határidőket nem tartotta be és a határidő hosszabbítási kérelmeket a bíróság elfogadta. Ennek következtében is alaptalan az az állítás, hogy az ellenbizonyítás lehetőségétől az alperes elesett volna. Ennek következtében megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság nem sértett eljárási szabályt, így nincs helye az ítélet hatályon kívül helyezésének.

[47] Az ítélet megváltoztatásával kapcsolatban a felperes előadta, hogy az alperes különböző okiratokat csatolt, azonban az utólagos bizonyításnak már nincs helye a

másodfokú eljárásban. Ezen túlmenően az alperes olyan bírósági eseti döntéseket idéz, amelyek tényállása nem egyezik meg a jelen ügyben megállapított tényállással, így relevanciával nem bírnak.

[48] Hivatkozott arra, hogy az alperes a fellebbezésében csak annyit adott elő, hogy a kiválasztás során a személyi retorzió, egyéni bosszú nem lett eredményesen bizonyítva, de azt nem támasztotta alá bizonyítékokkal. Az alperes nem fejtette ki az álláspontját sem arra vonatkozóan, hogy tanúl nem volt a felperesi munkáltató jogkörgyakorló felettes, hiszen a felperes felmondását maga tanúl írta alá. Az üzemvezető saját nyilatkozata szerint is az ő döntése volt az elbocsátásra kerülő munkavállalók kiválasztása. A fentiek alapján az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes elbocsátásának valós oka az volt, hogy az üzemvezető a felperessel való problémáját a munkaviszonyon kívülre helyezte, és személyes jellegű konfliktusként kezelte.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[49] A felperes és az alperes fellebbezése nem alapos.

[50] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást rendkívül széles körben lefolytatta, a tényállást helytállóan állapította meg, és az érdemi döntésével is egyetértett. Ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[51] A Pp. 370. § (1) bekezdése kimondja, hogy a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[52] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján, helyes indokai alapján hagyta helyben, így a fellebbezés kapcsán csupán csak az alábbiakra mutat rá.

[53] Az alperes elsődlegesen arra hivatkozott a hatályon kívül helyezésre irányuló fellebbezési kérelme kapcsán, hogy az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése nem volt megfelelő. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróságnak tanú4 tanúvallomását követően – amelyben a tanú cáfolja az ítélet által is kihangsúlyozottan a felperes konfliktusokkal teli munkahelyi létét – az adott tényállásokra vonatkozóan egyediesített és teljeskörű tájékoztatást kellett volna adnia az ellenbizonyításra szoruló tényekről.

[54] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy jelen eljárásban az új Pp, azaz a 2016. évi CXXX. törvény az irányadó. Éppen az alperes idézte be szó szerint a Pp. 237. §-át, amely az anyagi pervezetésre vonatkozik. Az 1/2009. (VI.21.) PK vélemény még a régi Pp. irányadó jogszabályi rendelkezései alapján készült. Az új Pp-ben az elsőfokú bíróságnak kizárólag abban az esetben kell anyagi pervezetést adni, ha a felek által hivatkozott jogszabályi rendelkezéseket eltérően értelmezi, illetve a rendelkezésre álló adatok alapján olyan tényt észlelt, amelyet hivatalból figyelembe kell venni, vagy jogszabály szerint a kérelemhez nincs kötve és lehetőséget biztosít a feleknek a nyilatkozataik megtételére.

[55] Az elsőfokú bíróság több alkalommal teljeskörű anyagi pervezetést adott a feleknek, melyben tájékoztatta őket, hogy a felperes érdekében áll annak bizonyítása, hogy az alperes visszaélt a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jogával. Az elsőfokú bíróság a tárgyalásokon rendkívül részletesen kioktatta a feleket a bizonyítási teherről, ezért az alperes ezen fellebbezési hivatkozása megalapozatlan. A másodfokú bíróság álláspontja szerint, amennyiben az alperes úgy észlelte, hogy további bizonyításra lenne szükség tanú4 tanúvallomását követően, abban az esetben kérhette volna a perfelvétel kiegészítését. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az eljáró bíróságoknak nem kötelességük már az eljárás során értékelni a tanúk vallomását, illetve, hogy azt mennyiben cáfolja akár a felperes, akár az alperes által előadottakat. Figyelemmel arra, hogy a felek jogi képviselővel járnak el, az irányadó jogszabályi rendelkezésekkel tisztában vannak, ezért eljárásjogi szabályokat is figyelembe véve élhettek volna a polgári perrendtartásban biztosított jogi lehetőségeikkel.

[56] A fentiekén túl az elsőfokú bíróság ítéletében rögzítette, hogy az alperest megillette az ellenbizonyítás lehetősége, mellyel élt is. A kiválasztás szempontjai körében az alperes arra nézve ajánlott fel bizonyítást, hogy a felperes összeférhetetlen volt (kollégákkal való konfliktus zaklatás szintjét elérő bejelentés és panaszáradat), amely miatt a bíróság vizsgálta erre a kérdéskörre is kiterjedt. Ennek következtében az alperes ezen fellebbezési hivatkozása megalapozatlan.

[57] Az alperes tévedett azzal kapcsolatban, hogy a bíróságnak ki kellett volna oktatnia arra, hogy őt terhelte a bizonyítási kötelezettség, miszerint a felperesnek a csoportvezetővel volt rossz viszonya és e miatt szűnt meg a munkaviszony. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg a bizonyítási terhet, miszerint a felperesnek kellett bizonyítania, hogy a munkáltató nevében az üzemvezető visszaélt a jogaival és ezáltal szüntették meg a munkaviszonyát.

[58] Az alperes a fellebbezésében meg nem engedett ellenkérelem változtatást terjesztett elő.

[59] 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 ellenkérelmet megváltoztatni nem lehet, utólagos bizonyításnak nincs helye. A kereset-, illetve ellenkérelem-változtatást elutasító végzést a másodfokú bíróság legkésőbb az ítéletben vagy az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyező végzésben indokolja.

A (2) bekezdés szerint a fellebbezésben új tény állítására csak akkor kerülhet sor, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból, az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítéletet eredményezhetett volna.

A (3) bekezdés szerint kereset- és ellenkérelem-változtatásnak akkor van helye, az a (2) bekezdés szerinti ténnyel áll közvetlen okozati összefüggésben. A fél akkor terjeszthet elő új bizonyítási indítványt, illetve bocsáthat rendelkezésre további bizonyítási eszközt, ha az a (2) bekezdés szerinti tény bizonyítására vagy a keresete, ellenkérelme alapjául korábban hivatkozott tény bizonyítására szolgált, feltéve, hogy az önhibáján kívül okból, az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a tudomására vagy keletkezett.

[60] Az elsőfokú eljárás során az alperesi képviselő végig jelen volt, a tanúvallomásoknál észrevételt tehetett, illetve ismerte valamennyi beadványt, jegyzőkönyvet. Ennek következtében megalapozatlan a fellebbezésben előterjesztett bizonyítási indítványai. A Pp. 373. §-ában foglalt feltételek nem álltak fenn, és az alperes ilyen feltételekre nem is hivatkozott, ennek következtében a fellebbezésben megjelölt bizonyítási indítványait, illetve az ellenkérelem-változtatást a másodfokú bíróság elutasította.

[61] A másodfokú bíróság nem fogadta el az alperesi fellebbezés azon hivatkozását sem, miszerint az elsőfokú ítélet indokolása hiányos, nem adott számot arról, hogy milyen bizonyítékokra alapította a megállapításait. Az elsőfokú ítélet rendkívül részletesen, a bizonyítékok, a tanúk és az iratok értékelésével támasztotta alá döntését.

[62] Megalapozatlan az alperes fellebbezése az elsőfokú ítélet megváltoztatása kapcsán is. Az alperes ezen fellebbezési kérelme kapcsán szintén bizonyítási indítványként különböző okiratokat csatolt, melyet nem terjesztett elő az elsőfokú eljárás során. A Pp. 373. §-ában foglalt feltételek azonban jelen esetben sem állnak fenn, ezért a másodfokú bíróság az alperes meg nem engedett ellenkérelem-változtatását, illetve bizonyítási indítványát elutasította.

[63] Nem fogadta el a másodfokú bíróság az alperes azon előadását sem, miszerint tanú nem volt a felperes vonatkozásában a munkáltatói jogkör gyakorlója.

[64] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 20. § (1) bekezdése szerint a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

A (2) bekezdés szerint a munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg.

A (3) bekezdés szerint, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethet az eljáró jogosultságára.

[65] A felperes által az alperes jogelődjével aláírt munkaszerződés 5. pontja szerint a munkavállaló felett a munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettséget munkáltatói jogkör gyakorlója osztályvezető gyakorolja. A felek között létrejött tanulmányi szerződést is munkáltatói jogkör gyakorlója Hulladékbegyűjtési és Szállítási Igazgató írt alá a munkáltató képviselőjében. A munkáltató részéről közölt felmondást tanúl üzemvezető munkáltatóként írta alá.

[66] Az alperes a 2021. augusztus 13. napján kelt előkészítő iratában is úgy nyilatkozott, hogy tanúl volt, aki a felperest foglalkoztató üzemet vezette és jelenleg is vezeti. tanúl a 2022. március 29-én tartott tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy „üzemvezetőként én voltam a felperes munkáltatói jogkör gyakorlója, jelenleg is üzemvezető vagyok”. A fentiek alapján egyértelmű, hogy a felperes vonatkozásában a munkáltatói jogkör gyakorlója tanúl üzemvezető volt. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy az alperes nem is jelölte meg, ha nem tanúl volt a munkáltatói jogkör gyakorlója, akkor ki volt az a személy, aki a felperes vonatkozásában a munkáltatói jogkört gyakorolta.

[67] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az alperes által hivatkozott jogesetek, éppen azon rendelkezést támasztják alá, miszerint, ha a munkáltató a létszámleépítés elvétől alapos ok nélkül eltér, az rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül.

[68] Megalapozatlanul hivatkozott az alperes a vonatkozásban is, hogy nem tanúl döntött a jogviszony megszüntetéséről. A perben meghallgatott tanúk egyhangzóan adták elő, hogy konkrét kiválasztási szempontok nem voltak, a munkáltató vezetése az üzemvezetőkre bízta a döntést. Maga tanúl nyilatkozott úgy, hogy a jogviszony megszüntetéséről ő döntött, a munkáltató csak kereteket közölt. A kereteken belül pedig ő dönthette el, hogy kinek szűnjön meg a jogviszonya. tanúl konkrétan a következőket adta elő: „Kizárólag a munkáltató mérlegelési körébe tartozó kérdés, az én szívem-joga volt eldönteni, hogy kivel tudunk együtt dolgozni, vagy kivel nem.”

[69] A perben lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként megállapítható, hogy bár voltak konfliktusok a csoportvezető és a felperes között, azonban azok nem haladták meg

a normális mértéket. Egyéb munkavállalókkal pedig a felperesnek a munkavégzéssel szokásosan együtt járó mértéket meghaladó konfliktusai nem voltak.

[70] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az alperes visszaélészerűen gyakorolta a munkaviszony megszüntetéséhez fűződő jogát. A cikket kísérő hívószám kijelzés-nélküli, esti telefonhívások által igazolt, a munkaviszony kívülre is kiszivárogtató konfliktus, valamint a történés és a kiválasztás közötti időbeli egybeesés. Továbbá az a tény, hogy az üzemvezető volt az egyszemélyi döntéshozó, ennek következtében meg lehetett állapítani, hogy az üzemvezetővel való konfliktus volt a meghatározó szempont a felperes kiválasztásában.

[71] Az alperesi fellebbezés megalapozatlan, miszerint a felperes az üzemvezetői személyes bosszú tényét nem tudta bizonyítani. A másodfokú bíróság álláspontja szerint magának az üzemvezetőnek a tanúvallomása is elegendő volt ahhoz, hogy megállapításra kerüljön a joggal való visszaélés. A másodfokú bíróság álláspontja szerint megengedhetetlen egy munkáltatói jogkör gyakorló részéről, hogy a munkavállalóját hívószám-nélküli hívásokkal zaklassa. Ez a tény is alátámasztja a rendeltetésellenes joggyakorlást. Ezentúl maga az üzemvezető is úgy nyilatkozott, hogy személyében sértve érezte magát a felperes tevékenysége miatt. tanúl döntésének háttérében egyértelműen a felperesi összeférhetlenség és kezelhetetlenség állt, mivel álláspontja szerint a felperes nem volt hajlandó elfogadni a vezetési stílusát.

[72] A felperes fellebbezése megalapozatlan a perköltség vonatkozásában.

[73] A felperes az elsőfokú eljárás második részében jogi képviselő nélkül járt el. Az elsőfokú bíróság a tárgyalás berekesztése előtt figyelmeztette a feleket, hogy nyilatkozatukat előadhatják, azonban a felperes perköltség iránti igényt nem terjesztett elő.

[74] A felperes, amennyiben álláspontja szerint a jegyzőkönyvben foglaltak nem feleltek meg a nyilatkozatának, abban az esetben a jegyzőkönyv kijavítása iránt terjeszthetett volna elő igényt a Pp. 161. §-a alapján. Mivel ez nem történt meg, ezért a felperes ezen fellebbezése nem fogadható el.

[75] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a bíróság nem hivatalból dönt a perköltség tárgyában, hanem a felek kérelmére a Pp. 81. §-a alapján, miszerint a fél a perköltsége megtérítését annak felszámításával kérheti. Ennek következtében az elsőfokú bíróság helytállóan döntött, amikor nem rendelkezett a felperes perköltségéről.

Záró rész

[76] A fellebbezési eljárásban pernyertes felperes perköltségét a másodfokú bíróság a Pp. 81. §-a, és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § - 3. §-a alapján határozta meg.

[77] A másodfokú bíróság az alperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. §-a alapján kötelezte fellebbezési illeték viselésére.

[78] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2022. november 8.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulicity Mária s.k.
bíró