



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.164/2023/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Sziller Linda Ügyvédi Iroda (cím 9 ügyintéző: dr. Sziller Linda ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1) felperesnek – a dr. Dányi Szilárd ügyvéd (Cím11) által képviselt **Alperes1** (Cím2) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.084/2022/38. számú ítélete ellen az alperes által 39. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

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 esedékesség napjáig az állam részére a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételei számlájára 620.272 (hatszázhuszezer-kétszázhetvenkettő) forint le nem rótt 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 Budapest Környéki Törvényszék a 2023. június 15-én meghozott 21.M.70.084/2022/38. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy a jogviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel fizessen meg a felperesnek elmaradt jövedelem, mint kártérítés címén 7.753.404 forintot és ennek késedelmi kamatát, valamint 1.000.000 forint + áfa perköltséget, továbbá az államnak 465.204 forint eljárási illetéket.

[2] A megállapított tényállás szerint a felperes 2021. szeptember 23-tól állt munkaviszonyban az alperesnél sportszakember, vezetőedző munkakörben a férfi felnőtt nagypályás NB II-es csapatnál. Az alperes főtevékenysége sportlétesítmény működtetése, emellett sportszabadidős képzéseket, testedzési szolgáltatást, ingatlan bérbeadást és üzemeltetést is végez, és az NB II-es felnőtt férfi labdarúgócsapaton kívül U-7-től U-19-ig tizenkét fiú és férfi utánpótlás, valamint U-9-től U-19-ig öt utánpótlás lány és női csapatot, valamint U-15-ös futsal csapatot, női futsal NB I-es csapatot, női NB II-es nagypályás csapatot, női háromnegyed pályás csapatot versenyeztet, amelyekhez külön edzőket foglalkoztat. Az utánpótlás csapatok keretében az alperes támogatott tehetségközpontként működve a 2021-2022-es évre nézve sportfejlesztési programmal rendelkezett, valamint TAO támogatásban részesült.

[3] A felperes munkaköri feladatait kizárólag a felnőtt férfi csapattal kapcsolatos tevékenységek képezték, az alperes további szakosztályaival, korosztályos csapataival, a tehetségközponttal, a TAO támogatással összefüggésben feladatai nem voltak.

[4] A munkaszerződés 3. pontja szerint a felperes a saját maga által meghatározott rendben és módszerrel, önállóan, a munkáltató érdekének megfelelően a tőle elvárható legnagyobb gondossággal volt köteles eljárni. Munkabére a munkaszerződés 5. pontja értelmében havi nettó 600.000 forint volt azzal, hogy az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról szóló 2005. évi CXX. törvényben (a továbbiakban: Echo tv.) meghatározott feltételek szerint kellett teljesítenie adó- és járulékfizetési kötelezettségét. A munkaszerződés nem tartalmazott utalást arra, hogy az alperes a felperest vezető állású munkavállalóként foglalkoztatná. A munkaszerződés 6.c.) pontja akként rendelkezett, hogy a munkáltató a munkaviszonyt bármikor indokolás nélkül, rendes felmondással 30 napos, míg a munkavállaló 90 napos felmondási idővel megszüntetheti. A felek azt is rögzítették, hogy a munkáltató ily módon közölt felmondása esetén a munkavállaló önmagában a felmondás tényére alapított kártérítési igénnyel nem élhet a munkáltató felé.

[5] Az alperesnél tanú2t (a korábbi jogelőd labdarúgó szakosztály elnökét) tanácsadóként, tanú1t a felnőtt férfi csapat mellett pályaedzőként és utánpótlás igazgatóként, majd 2021. december 9. napjától sportigazgatóként és utánpótlás igazgatóként, tanú4ot 2021. december 9. napjától klubigazgatóként, tanú5t a felnőtt férfi csapat mellett videóelemzőként és második számú asszisztens edzőként foglalkoztatták.

[6] Az alperes gazdálkodásával kapcsolatos feladatokat törvényes képviselő ügyvezető látta el és irányította az alperesi klubot. A felperes az ügyvezetőt távollétében nem helyettesítette, a gazdasági és operatív irányításban nem vett részt, az ügyvezető és a felperes között nem volt rendszeres munkakapcsolat. A felperes kizárólag egy alkalommal, az ügyvezető felhívása nélkül szakmai értékelő összeállítást készített a felnőtt férfi csapattal összefüggésben.

[7] Labdarúgó sportszakmai kérdésekben tanú1, tanú2, tanú4, személy és a felperes egyeztetett. A sportigazgatónak, a klubigazgatónak és a felperesnek is törvényes képviselői voltak a felettese, ők részben egymással mellé- illetve alárendelten dolgoztak. A sportigazgató közvetített az ügyvezető és a felperes, mint a férfi felnőtt csapat vezetőedzője között. A férfi felnőtt csapat hivatásos labdarúgói és a mellettük munkát végzők (pálya-, erőnléti edző, videóelemző, technikai vezető, gyúró, orvos, szertáros) munkaviszonyának létesítéséről, megszüntetéséről a felperes nem dönthetett. A labdarúgók felé rész-munkáltatói jogosultságokkal rendelkezett, meghatározta az edzés helyszínét és időpontját (tanú4mal egyeztetve), a szabadság kiadását és a keresőképtelenség elfogadását (kontrollcsoporttal együttműködve) és önként házirendet készített.

[8] A felperes munkaviszonyának kezdetén az alperes 75 munkavállalót foglalkoztatott, ebből 26 fő tartozott a felnőtt férfi csapat keretéhez, további nyolc fő a szakmai stábhoz és a kisegítő személyzethez. Az alperes összes bevétele 2021-ben 644 millió forint volt, ebből a felnőtt férfi csapatra vonatkozó összeg 311 millió forint volt, míg az alperes összes kiadása 609 millió forintot tett ki, a felnőtt férfi csapatra fordított kiadás ebből 279 millió forint volt.

[9] Az alperes ügyvezetője 2022. január 28-án kelt felmondással 30 napos felmondási idővel megszüntette a felperes munkaviszonyát. A postai úton közölt felmondás indokolást és jogorvoslati kiiktatást nem tartalmazott.

[10] A felperes a munkaviszony megszüntetését követően a Sportegyesület-től bruttó 1.503.760 forint, míg a Kft-től bruttó 772.727 forint jövedelmet szerzett.

[11] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei alkalmazása iránt indított kereseti kérelmét alaposnak találta a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 43. § (1) bekezdése, 27. § (1), (3) és (5) bekezdése, 66. § (1) és (2) bekezdése, 208. § (1) bekezdése alapján a jogalap, míg a 82. § (1) és (2) bekezdése, 85. § (1) bekezdése, 167. § (2) bekezdése, 172. § (1) bekezdése alapján az összecszerűség körében.

[12] Arra figyelemmel, hogy a felmondás az igényérvényesítés határidejére és módjára vonatkozó munkáltatói tájékoztatást nem tartalmazott, az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja alapján a keresetlevelet érdemben vizsgálta. Megállapította, hogy a munkaszerződés 6.c.) pontjának indokolási kötelezettséget és az Mt. 43. § (1) bekezdése alapján a kártérítési összeg korlátozását tartalmazó rendelkezése munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközően semmis, így érvénytelen megállapodásnak minősült.

[13] Ugyanakkor utalt arra, hogy az Mt. 208. § (1) bekezdés második fordulata alapján vezető állásúnak minősülő munkavállaló esetén a munkáltatót a felmondással összefüggésben indokolási kötelezettség nem terheli, ezért vizsgálta, hogy a felperes az ügyvezető helyettesének minősült-e. A felperes vezető állású munkavállalói minőségét a munkaköri feladatai, munkakörének tényleges tartalma alapján értékelte. Ekörben a bírói gyakorlat alapján annak tulajdonított jelentőséget, hogy a felperes rendelkezett-e olyan feladat és hatáskörrel, amely lehetővé tette számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására, döntéseire meghatározó befolyást gyakoroljon (BH2002. 414., BH2011. 289., Mfv.I.11.092/2000, Mfv.II.10.704/2010).

[14] Hangsúlyozta, hogy a vezető helyettesei közül csak az minősül vezető állású munkavállalónak, aki azon két együttes feltételnek megfelel, hogy egyrészt közvetlen alá-fölé rendeltségi viszonyban áll a vezetővel, másrészt jogosult részben, azaz bizonyos jogok tekintetében, vagy egészében az első számú vezető helyettesítésére. Ekörben értékelte, hogy a felperes a jogviszony alatt az ügyvezetővel nem állt rendszeres kapcsolatban, részére rendszeresen feladatot az ügyvezető nem adott ki, közöttük a sportigazgató (személy2, majd tanú1) volt a közvetítő. Megállapította, hogy a tanúk nem tudtak arról egyértelműen állást foglalni, hogy a sportigazgató és a klubigazgató alá- vagy mellérendelt feladatkör volt-e a vezetőedzői munkakörhöz képest, és ez alapján az nyert igazolást, hogy a felperes nem állt az ügyvezető közvetlen irányítása alatt és nem az ügyvezetőt közvetlenül követő szervezeti szinten helyezkedett el. tanú1 és tanú2 a feladataik és a befolyásuk alapján a szervezeti hierarchiában a felperes felett állt.

[15] Az alperesi gazdasági társaság széleskörű gazdasági, támogatási, létesítménygazdálkodási, költségvetési és beszámolási feladataiban a felperes semmilyen módon nem vett részt, az ügyvezető feladatait helyettesként egyáltalán nem látta el. törvényes képviselő ügyvezető maga is úgy nyilatkozott, hogy a felperes saját feladataiban őt nem helyettesítette. A tanúvallomások szerint a sportszakmai, utánpótlási, tehetségközponttal kapcsolatos gazdasági feladatokban tanúnak volt még szerepe. A felperesnek a nagyszámú utánpótláscsapattal kapcsolatban sem volt szakmai feladata, mellettük külön edzők és utánpótlásigazgató működtek. A felperes csak a felnőtt férfi csapatnál döntött a szakmai kérdésekben, a tehetségközpont minősítéséhez a sportszakmai koncepciót tanú1 készítette, sportszakmai körben befolyással tanú2 rendelkezett, a sportszakmai kérdésekről testületként tanú1, tanú2, személy és a felperes egyeztetett.

[16] Nem találta megalapozottnak az alperes azon állítását, hogy a felperes vezető állású munkavállalói tisztségét az általa gyakorolt munkáltatói jogok (az abban érintett munkavállalók száma) és a férfi felnőtt labdarúgócsapatnak az alperes működése szempontjából betöltött jelentősége alapozta meg. Nem vitatottan a legnagyobb számban e csapat mellett foglalkoztatott az alperes munkavállalókat, akik fölött azonban a lényeges munkáltatói jogköröket a felperes nem gyakorolta, kizárólag részjogosítványokkal bírt. Az edzéseken és a mérkőzéseken való részvételen túl a hivatásos játékosok felé utasítási joggal nem rendelkezett, az edzések időpontját, rendszerét, helyszínét - tanú4mal együtt - határozta meg. A játékosok keresőképtelensége esetén az ismételt edzéstárogatásra kötelezésről kontrollcsoport véleménye alapján és nem önállóan döntött, kizárólag az edzésnapok beosztásáról, az edzésen való megjelenésre kötelezettek köréről, a stábtagnak az edzésen

történő feladatairól, a mérkőzéskeretbe való bekerülésről, a pályára lépésről és a mérkőzésen követendő taktika meghatározásáról volt önálló döntési jogosultsága.

[17] Mindezek alapján úgy foglalt állást, hogy a felperes kiemelt munkáltatói szerepet nem töltött be, figyelemmel arra is, hogy az alperes további több száz igazolt játékoskal állt jogviszonyban, illetve az amatőr játékosokkal kapcsolatban a felperesnek nem volt szerepe, csak akkor, ha a felnőtt férfi csapat keretéhez tartoztak. Bár a felnőtt férfi csapat támogatása valóban nagy összeget jelentett a többi szakosztályhoz és szervezeti egységhez képest, azonban a költségvetési forrásokkal, támogatásokkal, pénzügyi gazdálkodással kapcsolatban a felperesnek munkaköri feladata nem volt, még a felnőtt férfi csapat költségvetésének meghatározását sem végezte. Ezért úgy ítélte meg, hogy a felperes nem minősült vezető állású munkavállalónak, így az indokolás nélküli felmondás jogellenesnek minősült.

[18] A jogellenes intézkedés jogkövetkezményei körében megállapította, hogy a felperes az elmaradt jövedelem összegét az alperes kimutatása alapján tizenkéthavi limitösszegnek megfelelően terjesztette elő, és megállapította, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett. A Sportegyesület-nél vezetőedzői munkakört létesített határozott időre, annak lejártát követően a hosszabbításra a sportegyesület nem adott ajánlatot. A felperesnek nem volt olyan kötelezettsége, hogy vezetőedzői munkakörre jelentkezzen, figyelemmel az általános szakmáktól eltérő jellemzőkkel rendelkező profi labdarúgó vezetőedzői munkakörre. A BH2020. 119. számú döntés alapján rámutatott, hogy a felperestől nem volt elvárható az sem, hogy lakóhelye és az adott munkahely közötti távolságot figyelmen kívül hagyva a munkahely időbeli megközelíthetőségére tekintet nélkül vállaljon munkát. Amiatt, hogy a Sportegyesület2-től megszerzett költségtérítés nem minősült munkabérnek, úgy foglalt állást, hogy azt máshonnan megtérülő jövedelemként nem kellett figyelembe vennie.

[19] Nem találta alaposnak az alperesnek a keresetösszegezését érintő kifogásait, így a kereseti kérelemnek megfelelően tizenkéthavi távolléti díjnak megfelelő összegben marasztalta az alperest és számot adott az alperes utólagos alperesi bizonyítási indítványának elutasításáról is.

Az alperes fellebbezése

[20] Az alperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú ítélet részben történő megváltoztatásával a marasztalás összegét 2.394.404 forintra, harmadlagosan 5.062.068 forintra kérte leszállítani. Ehhez igazodóan kérte az elsőfokú perköltség és illetékfizetési kötelezettség meghatározását, valamint bejelentette másodfokú perköltség igényét is. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítéletével anyagi jogi jogszabályt sértett és a bizonyítékokat kirívóan okszerűtlenül értékelte, a tényállást helytelenül állapította meg és abból téves következtetésre jutott.

[21] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta az a tényt, hogy a kialakult gyakorlat szerint a vezetőedző a hatáskörébe tartozó döntéseit önállóan, az ügyvezető, vagy más személy beleszólása nélkül hozta meg, így nem volt szükség rendszeres kapcsolattartásra az ügyvezetővel, aki sportszakmai kérdésekben nem foglalt állást. Ekörben a vezetőedző önállóságot élvezett, a munkáltatói jogoknak a részbeni átengedése a felperes számára nem jelentette azt, hogy a felperes nem helyettesítette a törvényes képviselőt. A munkaszerződés megkötésekor mindenki tisztában volt azzal, hogy ki, milyen jogkörrel bír, amit a felek mindegyike kölcsönösen elfogadott. Az a körülmény, hogy volt egy összekötő kapocs az ügyvezető és a felperes között, nem jelentette azt, hogy ez az összekötő személy a felperes felettese lett volna, ahogy azt sem, hogy a felperes nem állt a törvényes képviselő közvetlen irányítása alatt. tanú1 és tanú2 tanúvallomása mindezt igazolta, ettől ellentétes nyilatkozatát tanú5 visszavonta, illetve pontosította.

[22] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a tényt, hogy az ügyvezetőt az általa napi szinten közvetlenül ellátott feladataiban ugyan valóban nem helyettesítette a felperes, viszont a kialakult gyakorlat szerint megtette mindezt - mint minden más vezetőedző - a hivatásos sportolók feletti munkáltatói jogok részbeni gyakorlásában. Az a körülmény, hogy a felperes a keresőképtelenséget követően a labdarúgók edzéslátogatásáról kontrollcsoport közreműködésével döntött, mindösszesen azon alapult, hogy a felperes nem rendelkezett orvosszakmai kérdésekben kompetenciával.

[23] Az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben az Mt. 208. § (1) bekezdése értelmében vezető állású munkavállalónak minősül a munkavállaló akkor is, ha részben helyettesíti a munkáltató vezetőjét, ez pedig a perbeli esetben a bizonyítási eljárás alapján kétséget kizáróan megállapítható. Mindezt nem befolyásolja, hogy az amatőr labdarúgók kapcsán a felperesnek nem volt szerepe, mivel ezen labdarúgók ingyenes megbízási jogviszony keretében kapcsolódtak az alpereshez, emiatt esetükben munkáltatói jogok nem gyakorolhatóak. A törvényes képviselő helyettesítése az alperesnél bevett gyakorlat szerint történt, és független volt a törvényes képviselő és a felperes közötti kapcsolattartástól, önmagában együtt járt a felperes által betöltött vezetőedzői munkakörrel.

[24] A másodlagos fellebbezési kérelem kapcsán állította, hogy az elsőfokú bíróság ítélete az összecszerűség körében jogszabálysértő, mivel az Mt. 82. §-ába, 167. § (2) bekezdésébe és 169. §-ába ütközik. Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a körülményt, hogy az edzői szakma esetében a lakóhelytől való távolság nem bír relevanciával, ezzel a felperes is tisztában volt, hiszen hivatásos labdarúgóként fővárosi csapaton kívül megfordult város1en, város2en és város3n is. Az elsőfokú bíróság ítélete az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdésében foglaltaknak sem felel meg, a képességeknek és lehetőségeknek megfelelő munkavégzésre vonatkozó kötelezettség nem csak a „vágott”, hanem a lehetőségeknek megfelelő munkakörökre is vonatkozik és teljesítésének hiánya a kárenyhítés elmulasztását jelenti. Ezen túlmenően hangsúlyozta, hogy a felperes a Sportegyesület-nél történt munkavállalásán kívül 2023 januárjáig a kárenyhítés kapcsán semmit nem tett, még a munkanélkülieknek járó álláskeresési járadékot sem vette igénybe.

Ezért a maximálisan kérhető kárösszegeből 5.359.000 forint levonása indokolt, mint a felperestől elvárhatóan megkereshető összeg (tíz havi, a Sportegyesület-től kapott szja mentes munkabér) és a jogalap megalapozottsága esetén 2.394.404 forintra tarthatna igényt jogszerűen a felperes.

[25] A harmadlagos fellebbezési kérelem körében indokolásul előadta, hogy az elsőfokú bíróság tévesen nem vette figyelembe az összecszerűség kapcsán előadott kifogásokat, és az az álláspont, miszerint a tizenkéthavi limit összegéből már nem kell a máshonnan megtérült jövedelem összegét levonni, az Mt. 82. § (2) bekezdésébe ütközik. A felperest megillető tizenkéthavi távolléti díj maximális mértéke 7.753.404 forint lehet, amelyből levonásra kell, hogy kerüljön 1.946.942 forint, így a felperesi pernyertesség esetén sem haladhatja meg az 5.806.462 forintot a kártérítés mértéke. Kiemelte továbbá, hogy a felperes tévesen számolt a megtérült jövedelemként figyelembe vehető szentlőrinci munkabér tekintetében is, amely nem 1.503.760 forint, hanem 1.607.700 forint (a bruttó bér 640.000 forint, melyből levonásra kerül 42.920 forint tb járulék és 61.200 forint Echo, így a havi számítási alap 525.900 forint). Így számításai szerint a felső határ a kereseti kérelem megalapozottsága esetén is 5.702.522 forint. Ebből továbbá levonásra kell kerülni a 2023. március 14-től számítottan március hónapra 147.727 forint, április és május hónapra 2 x 250.000 forint, 2023. június 15-re 170.454 forint megtérült jövedelemnek. Mindezek alapján a felperes jogszerű követelése legfeljebb 5.062.068 forint lehet.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[26] A felperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[27] Érvelése szerint az alperes a fellebbezésében a felperes és az ügyvezető közötti kapcsolattartás hiányát elismerte. E körülménynek kiemelt jelentősége van, ugyanis az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállalónak a munkáltató vezetőjének közvetlen irányítása alatt álló személy minősülhet és rendszeres kapcsolattartás nélkül az irányítás megvalósítása fogalmilag kizárt. Továbbá azáltal, hogy az alperes elismerte azt a tényt, hogy az ügyvezető és közte a sportigazgató személyében volt egy „összekötő kapocs”, ugyancsak azt igazolja, hogy az ügyvezetővel nem állt közvetlen irányítási viszonyban. A közvetlenség ugyanis azt jelenti, hogy a felek direkt módon állnak kapcsolatban egymással, közöttük közvetítő és más módon közbeiktatott harmadik személy nincs. Emiatt a vezetői minőség kapcsán megfogalmazott Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti feltétel esetében nem állapítható meg.

[28] Az alperes a helyettesítés fogalmát is rosszul értelmezi. Annak lényege nem a saját munkakörhöz rendelt feladatok elvégzése, hanem a helyettesített személy feladatainak ideiglenes átvállalása. Az elsőfokú bíróság jogszerűen járt el, amikor azt vizsgálta, hogy végzett-e vezetőedzőként törvényes képviselőül ügyvezető saját munkaköréhez tartozó

feladatokat, azaz az alperesi társaság operatív és gazdasági teendőit az ügyvezető helyetteseként ellátta-e. Azt az alperes nem vitatta, hogy ilyen feladatokat a munkaviszonya fennállása alatt nem végzett. Az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott a bírói gyakorlatra is abban a körben, hogy a vezetői státusz megállapításához az szükséges, hogy a munkavállaló a munkáltató működésére meghatározó befolyást gyakoroljon, ezért releváns az a körülmény, hogy az általa részben irányított felnőtt férficsapat létszáma hogyan viszonyult a klub teljes játékos állományához.

[29] Az alperes másodlagos fellebbezési kérelme kapcsán azt hangsúlyozta, hogy a Sportegyesület-től ajánlatot nem kapott a szerződése meghosszabbítására, így nem lehet kárenyhítési kötelezettsége elmulasztásaként értékelni azt, hogy nem folytatta a munkáját ennél a klubnál. Álláskeresői járadékra az alperessel létesített munkaviszonyának hossza alapján nem volt jogosult, így azt nem tudta volna igénybe venni.

[30] A harmadlagos fellebbezési kérelem körében rámutatott, hogy nem igényelt 9.199.473 forintot, mindösszesen azt állította, hogy ilyen összegű kára merült fel. Ebből levonta a megtérült jövedelmét és az így kapott összeg meghaladta az Mt. 82. § (2) bekezdése szerinti összeghatárt, így kártérítési igényét a törvényi mértékre leszállítva terjesztette elő. A törvény csak arra tartalmaz előírást, hogy a felmerült kárból mekkora összeg érvényesíthető a bíróság előtt, ez a maximum tizenkéthavi távolléti díj, amit igénye előterjesztésekor figyelembe is vett.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[31] A fellebbezés nem alapos.

[32] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékokat a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján egyenként és összességükben helyesen értékelte, és azokból a jogszabályoknak megfelelő, helytálló következtetést vont le a felmondás jogellenessége és emiatt alkalmazott jogkövetkezmény körében. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság indokolásával teljeskörűen egyetértett, így a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[33] Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló. A (2) bekezdés szerint munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű, vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] hétszeresét.

[34] Az Mt. 208. §-a a vezető állású munkavállaló két kategóriáját különbözteti meg. A törvény alapján vezetőnek minősül a munkáltató elsőszámú vezetője, és a közvetlen irányítása alatt álló és részben vagy egészben helyettesítésre jogosított más munkavállaló. Másrészt a (2) bekezdésben rögzített feltételek fennállása esetén a felek megállapodása alapján minősül vezetőnek az adott munkavállaló.

[35] Nem vitatottan a felek a munkaszerződésben nem állapodtak meg a felperes esetében a vezetőre vonatkozó szabályok alkalmazásáról, így az Mt. 208. § (2) bekezdése szerinti vezetőnek minősített munkavállalói státusz a perbeli esetben nem jött létre. Az alperes a perben az Mt. 208. § (1) bekezdés második fordulatára hivatkozott a felperes vezető állású munkavállalói minősége kapcsán. Érvelése szerint a felperes azért volt vezető állású munkavállaló, mert az első számú vezető, azaz az ügyvezető közvetlen irányítása alatt állt, és részben az alperesnél bevett gyakorlat alapján helyettesítette a törvényes képviselőt a munkáltatói jogok gyakorlása tekintetében, ami önmagában együtt járt a felperes által betöltött munkaköri feladatokkal is.

[36] Az elsőfokú bíróság helyesen emelte ki, hogy a vezető helyettese esetében az Mt. két konjunktív feltételt rögzít; egyrészt közvetlen alá- fölérendeltségi viszonyban kell állnia a vezetővel, másrészt jogosultnak kell lennie – legalább bizonyos jogok tekintetében – a vezető helyettesítésére. Ehhez adott esetben a betöltött munkakör tartalmát a munkavállalónak az adott munkáltatói szervezetben való hierarchikus elhelyezkedését és az ehhez kapcsolódó hatás- és feladatköröket kell egyedileg vizsgálni.

[37] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján helytállóan állapította meg, hogy a felperes konkrét munkaköri feladatai csak az alperes felnőtt férfi labdarúgócsapatának sportszakmai tevékenységéhez kapcsolódtak. Az alperes egyéb tevékenységeiben, így a gazdasági döntések meghozatalában, más szakosztályokhoz, az utánpótlás neveléséhez, TAO támogatásokhoz kötődő feladatai egyáltalán nem voltak. A felperes irányítási, ellenőrzési jogkörrel kizárólag a hivatásos labdarúgócsapathoz tartozó munkavállalókhoz kapcsolódóan rendelkezett és csak a saját munkaköri feladatai teljesítésében járt el a munkaviszonya fennállta alatt, az ügyvezető feladataiból semmilyen tevékenységet nem látott el és helyettesítésére sem volt jogosult. Mindezt a felperes személyes meghallgatása során is előadta, amit a tanúvallomások is egybehangzóan megerősítettek.

[38] Az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlat alapján (EBH2011. 2346.) alapján helyesen vette figyelembe, hogy az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezetői minőség fennálltához a munkakör tartalmát tekintve annak van jelentősége, hogy a munkavállaló rendelkezik-e olyan feladat- és hatáskörrel, amely lehetővé teszi számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon, és a munkáltató irányításában döntő szerepe legyen. A felperesnek kizárólag szűk szakmai körre korlátozódtak a jogosultságai és kötelezettségei, csupán egyetlen alperesi szakosztállynál

kapott sportszakmai irányítási jogkört az alperes működésében kiemelt szerepet jelentő utánpótlás, illetve a további szakosztályok működtetésére, a létesítménygazdálkodásra semmiféle befolyással nem bírt. A felperes munkaviszonyok létesítésére, megszüntetésére nem volt jogosult, a hivatásos labdarúgók leszerződtetése körében is kizárólag szakmai szempontból kérte ki az alperes vezetősége a véleményét, a labdarúgók foglalkoztatásával kapcsolatos tárgyalásokat azonban nem a felperes folytatta le. tanúl tanú megerősítette, hogy sportigazgatóként „összekötő szereppel” bízta meg az ügyvezető a klub hatékony működésének biztosítása érdekében, ennek részeként a játékosok igazolásáról szakmai és pénzügyi egyeztetéseket végzett. Az edzések időpontjának, azok tematikájának, a mérkőzések taktikájának meghatározása körében a felperes részére biztosított utasításadási, illetve ellenőrzési jogkör nem jelentette az alperesi cég teljes irányításában való döntő szerepet, a felperes egy ún. „kontroll csoport” tagjaként még az edzésekre való visszatérésről sem egyedül döntött a sérült vagy akadályoztatott labdarúgók esetében.

[39] A felnőtt férfi labdarúgócsapat költségvetése, az ott foglalkoztatott munkavállalók száma arányaiban a többi szakosztályhoz képest nagyobb részt tett ki, mindez azonban a felperes említett jogosultságainak, döntő befolyásának hiányára figyelemmel jelentőséggel nem bírt és ez a körülmény sem tette a felperest az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállalóvá. A felperes az alperesi ügyvezető helyettesítésére egyáltalán nem volt jogosult, a helyettesítés teljesítése során ugyanis annak van jelentősége, hogy az adott munkavállaló ügyvezetői feladatokat lát el az első számú vezető akadályoztatása esetén, ilyen a perbeli esetben nem nyert igazolást. A felperes kizárólag saját munkaköri feladatait végezte önállóan, ennek keretében szakmai irányítási és ellenőrzési feladatokat is ellátott, mindez azonban ugyancsak nem eredményez vezető állású munkavállalói minőséget. A labdarúgó vezetőedzői feladatok és az alperes vezetésére vonatkozó feladatok elkülönültek, a pénzügyi tervezés, a gazdasági döntések meghozatala olyan vezetői feladat volt, amit a felperes nem végzett, ahogy a bankszámla felett nem rendelkezett és munkáltatói jogkört munkaviszonyok létesítésére, megszüntetésére vonatkozóan egyáltalán nem gyakorolt. Az a körülmény, hogy a felperes elkészítette saját szakmai tapasztalatait, programját tartalmazó átiratát és benne a szükségesnek vélt játékos igazolásokat is érintett, nem jelentett sem irányítási, sem ellenőrzési jogkörgyakorlást, az edzésprogram összeállítása, végrehajtása a saját munkaköri feladatainak teljesítését jelentette.

[40] A fentiekre figyelemmel az elsőfokú bíróság jogszerű következtetést vont le arra, hogy miután a felperes nem volt vezető, részére indokolás nélküli felmondás nem volt közölhető, ezért a munkáltató intézkedése jogellenesnek minősült az Mt. 66. § (1) és (2) bekezdése alapján.

[41] A jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdésében foglaltak alkalmazására vonatkozó kereseti kérelem összecszerülésében az elsőfokú bíróság ugyancsak megalapozott döntést hozott.

[42] Az alperes fellebbezésében a kárenyhítési kötelezettség teljesítése körében kifejtetteket is vitatta. A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 7. pontja rögzíti, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban a bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli.

[43] A felperes a 31. sorszámú beadványában az alperes kárenyhítéssel kapcsolatos észrevételei körében - összhangban a 6/2016. (XI. 28.) KMK véleménnyel – az alperesi bizonyítási kötelezettségére, a bizonyítási eljárás helyes menetére, terjedelmére részletesen utalt. Helyesen állította, hogy az elvárhatóan megszerezhető jövedelmet az alperesnek összecszerüen bizonyítania kell, ezzel szemben az alperes kizárólag feltételezésekbe és utalásokba bocsátkozott a nyilatkozatai során. Helytállóan hangsúlyozta a felperes azt is, hogy a kárenyhítés kapcsán a munkavállaló konkrét körülményeit kell értékelni és vizsgálni, így a munkavállaló szakmai életútját, életkorát, a konkrét munkaerőpiaci tényezőket, amit az irányadó bírói döntésekkel is alátámasztott.

[44] Az elsőfokú bíróságnak erre figyelemmel anyagi pervezetési kötelezettsége nem volt, hiszen a Pp. 237. §-a alapján a hiányos, ellentmondó perfelvételi nyilatkozatok esetében, illetve akkor kell közrehatnia anyagi pervezetéssel a bíróságnak, ha a felek között vita áll fenn a bizonyítási kötelezettség körében. A Pp. 237. § (5) bekezdése alapján a bíróság a felek kérelmének és jogállításának korlátain belül gyakorolja az anyagi pervezetést. Ezért mellőzi a bíróság az anyagi pervezetés részeként szolgáló tájékoztatást, amennyiben a jogi képviselővel eljáró fél ellenfele már egyértelműen rámutatott egy nyilatkozat hiányos, homályos vagy ellentmondó voltára, vagyis a kérdéses hiányosság ismert. A professzionális perrendben a felek részéről elvárt a megfelelő aktivitás és reagálás, ellenben a bíróság közrehatása korlátozott, csak arra szorítkozhat, hogy a felek nyilatkozataikat a szükséges mértékig és kellő részletességgel kiegészítsék, a bizonyítékok rendelkezésre bocsátása ugyanis kizárólag a felek feladata.

[45] A felperes igazolta a megtérült jövedelmének összegét, az álláskereső során tett intézkedéseit és a bírói gyakorlat alapján helyesen hangsúlyozta, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége nem lehet korlátlan, mindig az adott körülmények értékelése szükséges. Ezért megalapozatlanul hivatkozott az alperes arra, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdését, illetve arra, hogy a felperes Sportegyesület-nél kapott jövedelmét tíz hónapi összegben elérhető jövedelemként levonásba kellene helyezni, mivel ezen – ténylegesen két havi határozott idejű – munkavállalásán kívül 2023. januárjáig az álláskereső kapcsán egyéb lépéseket nem tett. Az alperes egyrészt általánosságban hivatkozott a kárenyhítési kötelezettség megszegésére, konkrétan azt nem jelölte meg, hogy a felperes számára milyen végzettségének, képzettségének megfelelő betöltetlen munkakörök álltak volna rendelkezésre, ennek hiányában a kárenyhítési kötelezettség elmulasztásának bizonyítása sikeresnek nem tekinthető. Arra sem merült fel adat, hogy a határozott idejű jogviszony meghosszabbítására a Sportegyesület ajánlatot tett volna a felperesnek, így részéről az együttműködési kötelezettség megszegése nem állítható. A perben az álláskeresői járadékra való jogosultság is vitás volt a felek között; a felperes ebben a vonatkozásban akként nyilatkozott, hogy az alperesnél fennálló munkaviszonyának időtartama és korábbi regisztrált álláskeresői státusza miatt ilyen jogosultságot nem

szerezhetett (15. számú jegyzőkönyv 7. oldal harmadik bekezdés). Az alperes ezt követően észrevételeket ezen felperesi nyilatkozatra nem tett, ezért úgy kellett tekinteni, hogy a felperes ezen állítását az alperes a továbbiakban nem vitatta, e körben sem jelölt meg további bizonyítási indítványt az alperes. Mindezek miatt a kárenyhítési kötelezettség megszegésére vonatkozó fellebbezési kifogás is alaptalan volt.

[46] Az összecszerűség számítása körében a másodfokú bíróság azt emeli ki, hogy az Mt. 82. § (2) bekezdése és a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény 2. pontja értelmében az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés mértéke korlátozott. Az ilyen igény érvényesítése esetén az elmaradt jövedelem kárelemeinek vizsgálata előtt a tizenkéthavi távolléti díj, mint felső összeghatár meghatározásából kell kiindulni, ugyanis az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét. Ezen limitösszegetől elkülönül az, hogy a tényleges elmaradt jövedelem, mint kár összegét kell meghatározni és amennyiben ez meghaladja az említett limit összegét, akkor csak az utóbbi összeg érvényesíthető. Ezért helytelenül hivatkozott az alperes arra, hogy a tizenkéthavi távolléti díjból, mint a kártérítés maximális összegéből le kell vonni a társadalombiztosítási járulékok összegét, és ezen csökkentett összegre lehet jogosult a felperes.

[47] Mindezeket túl arra utal a másodfokú bíróság, hogy az alperesnél elérhető jövedelem összegének meghatározásakor a felperes elfogadta az alperes által meghatározott havi „fél bruttó” munkabér összegét, és ennek figyelembevételével a 2022. február 28-tól 2023. június 15-ig kiszámított, az alperesnél elérhető (elmaradt) jövedelem összege 10.060.959 forintot tett ki, ami már a társadalombiztosítási járulékok nélkül meghatározott összeget jelent. Az elsőfokú bíróság utalt is arra ítéletében, hogy ez az összeg az Mt. 172. § (1) és (2) bekezdése szerinti levonásokat már tartalmazta.

[48] A máshonnan megtérülő jövedelem összegét a felperes az alapján határozta meg, hogy a Sportegyesület-nél elért jövedelmére vonatkozóan a munkaszerződésben nettó 500.000 forint és bruttó - az Echo alapjául szolgáló - 751.880 forint/hó összeg szerepel. Ez a munkaszerződés határozott időre szólt (2022. május 4-től 2022. június 30-ig) és erre figyelemmel kéthavi bruttó összeget jelent a felperes által levonásba helyezett 1.503.760 forint. Az alperes fellebbezésében kifogásolta ezen összeg számításának helyességét, amely az Echo törvény szerinti levonások figyelembevételével az szja-t tartalmazó havi számítási alapként 535.900 forintot jelent és ezzel számolva állította azt, hogy 1.607.700 forint a kárenyhítési kötelezettség kapcsán figyelembe vehető összeg. E körben azt hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy a felperes két hónapra létesített munkaviszonyt a Sportegyesület-vel, így a kereseti kérelméhez kötötten az 1.503.760 forint levonást kellett figyelembe vennie a bíróságoknak, és nem a helytelen alperesi számítást. Mindezeket túl a felperes a Kft.-vel létesített munkaviszonya kapcsán a „teljes” bruttó összeget vette figyelembe, amely márciusra bérjegyzékkel igazoltan 147.727 forint volt, április és május hónapra 250.000-250.000 forint, 2023. június 15-ig 11 munkanapra 125.000 forint és nem a fellebbezésben hivatkozott 170.454 forint. Mindezekből következik, hogy a felperes az alperesnél elérhető jövedelmet már a társadalombiztosítási járulékokkal csökkentett összegben vette figyelembe, míg az abból levonásba helyezett, mint ténylegesen megtérült jövedelmet nem csökkentette a

társadalombiztosítási járulékokkal, azaz magasabb összeget vont le, de az így meghatározott összeg, mint az őt ért kár meghaladja az Mt. 82. § (2) bekezdése szerinti tizenkéthavi távolléti díj, mint kárként érvényesíthető limitösszeget. Ezért az elsőfokú bíróság helyesen kötelezte az alperest ez utóbbi összeg megfizetésére, így e körben is megalapozatlan volt a fellebbezés.

[49] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az érdemben helyes elsőfokú döntést a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[50] Az eredménytelenül fellebbező alperes köteles a felperes másodfokú perköltségének viselésére a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján. Ennek mértékét a másodfokú bíróság a felperes által a Pp. 81. § (1) bekezdése szerint felszámítottak szerint, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontjának megfelelő mértékben vette figyelembe, mivel az arányban állt a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel.

[51] A pereszes alperes köteles viselni a másodfokú eljárásban felmerült, le nem rótt fellebbezési eljárási illetéket a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján. Ennek mértéke az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint alakult, a fellebbezéssel érintett követelés (7.753.404 forint), mint fellebbezési pertárgyérték alapulvételével.

[52] Tájékoztatja a másodfokú bíróság az alperest, 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 az alperes 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.

[53] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2024. január 9.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

Fővárosi Ítéltábla
2.Mf.31.164/2023/7

14

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró