



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.094/2023/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Habis Kinga Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe ügyintéző: dr. Habis Kinga ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) felperesnek – a dr. Sziller Linda Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe ügyintéző: dr. Sziller Linda ügyvéd) által képviselt **I.r. alperes** (I-II.r. alperes címe) I. rendű és **II.r. alperes** (I-II.r. alperes címe) II. rendű alperesek ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése, jutalék és sérelemdíj iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 12.M.70.729/2020/84. számú ítélete ellen a felperes által 85. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán meghozta az alábbi

részítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében a sérelemdíj tekintetében helybenhagyja, a jutalék tekintetében – a perköltségre és az illetékre is kiterjedően – hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alpereseknek együttesen 25.000 (huszonötezer) forint másodfokú részperköltséget, a le nem rótt 240.000 (kettőszáznegyvenezer) forint fellebbezési eljárási részilletéket az állam viseli. A hatályon kívül helyezett ítéleti rendelkezéssel érintett körben a felperes másodfokú perköltségét 25.000 (huszonötezer) forintban, az alperesek perköltségét együttesen 25.000 (huszonötezer) forint + áfa összegben, a fellebbezési eljárás illetékét 249.600 (kettőszáznegyvenkilencezer-hatszáz) forintban állapítja meg.

A részítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2023. április 6. napján meghozott 12.M.70.729/2020/84. számú ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest 666.000 forint + áfa perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a felmerült 57.890 forint tanúdíjat és a 337.042 forint szakértői díjat az állam viseli, egyben rögzítette, hogy a feleket illetékfizetési kötelezettség nem terheli.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2017. február 9-én létesített munkaviszonyt az alperesekkel, területi vezetőként való foglalkoztatására több munkáltató által létesített jogviszony keretében került sor.

[3] A munkaszerződést a felek 2017. október 27-én módosították, a felperes munkaköre értékesítési kontrollerre változott. 2018. április 6-án ismételt munkaszerződés módosításra került sor 2018. április 1-jei hatállyal. Ekkor két okirat aláírására is sor került, az egyik értelmében a felperes munkaköre key-account managerre, a másik szerint nagykereskedelmi és önkormányzati értékesítési menedzserre változott. A módosításokhoz munkaköri leírás készült, azok szövegezése a munkakör elnevezését kivéve szó szerint megegyezett. Ezek értelmében a felperes szervezeti egysége a nagykereskedelmi és önkormányzati értékesítési igazgatóság, közvetlen felettese a nagykereskedelmi és önkormányzati értékesítési igazgató. A felperes fő feladataként a munkáltatók stratégiai és üzleti céljaival összhangban a pénzforgalmi termékek, szolgáltatások, vállalati és önkormányzati ügyfelek számára történő értékesítése, annak támogatása, tárgyalások lebonyolítása, ajánlatok, prezentációk készítése, kapcsolatépítés és kapcsolattartás a meglévő és új partnerekkel került megjelölésre.

[4] Az bizonylat száma. számú átvételi bizonylat szerint a felperes részére 2018. április 13-án 162 darab fizetési terminál került átadásra a terminálraktár címei terminálraktárból.

[5] A felperes 2018. július 10-én a ügyfél ügyféllel való tárgyalás lefolytatására vidékre utazott az alperesek által biztosított Opel Corsa típusú személyautóval. A ügyfél telephelyén megállást követően a bal lábával próbált kilépni az autóból, majd arra ránehezedve éles fájdalmat érzett a dereka bal oldalán és az erejét elvesztve a földre esett. A felperest az vidéki kórházba szállították és megállapításra került, hogy a dereka bal oldalán gerinctáji sérülést (rándulást) szenvedett. Az esetről 2018. augusztus 8-án munkabaleseti jegyzőkönyv készült, az alperesek elismerték a baleset munkabaleseti jellegét. A felperes egy éven keresztül baleseti táppénzben részesült.

[6] Az I. r. alperes 2019. július 15-én kelt felmondásával, 30 nap felmondási idővel 2019. augusztus 14. napjára megszüntette a felperes munkaviszonyát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1) bekezdés b) pontja, 65. § (1) bekezdése, 66. § (2) bekezdése és 195. § (4) bekezdése alapján. Az indokolásban rögzítette, hogy átszervezés miatt az értékesítés és üzemeltetés nagyvállalati

kapcsolatok szakterületi egységét a továbbiakban öt helyett négy teljes állású munkakörrel kívánja működtetni, ezért a felperes munkaköre megszüntetésre kerül.

[7] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelmet teljeskörűen megalapozatlannak találta. A munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó döntését az Mt. 64. § (1) és (2) bekezdésére, 66. § (1) bekezdésére, valamint az MK 95. számú állásfoglalásra alapította. Megállapította, hogy az I. r. alperesnél bizonyítottan sor került átszervezésre, az a körülmény, hogy a felperes a hosszabb ideig tartó távolléte miatt nem szerzett tudomást minderről, a felmondás világossága szempontjából nem bír relevanciával. A tanúvallomások és a csatolt okiratok alapján megállapította, hogy a key-account manager és a nagykereskedelmi és önkormányzati értékesítési menedzser munkakörök azonosak voltak és a világos felmondási indokból egyértelműen kiderült, hogy mely munkakörben került sor a létszámcsökkentésre. Igazolást nyert, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően új munkavállalók felvételére nem került sor. A felmondás indokolásából okszerűen következett az, hogy a továbbiakban nem volt szükség a felperes munkavégzésére. Az átszervezés a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül, erre jogszerűen alapíthatták a munkaviszony felmondását az alperesek. A felmondás bizonyítottan megfelelt a világosság, valóság és okszerűség követelményeinek, így a munkaviszony jogellenes megszüntetésére alapított kártérítési igényt nem találta alaposnak.

[8] A jutalék megfizetésére irányuló kereseti kérelem körében rögzítette, hogy a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy megállapodást kötött az alperesekkel erre a juttatásra és a kifizetés feltételeit teljesítette, a bizonyítás azonban eredményre nem vezetett. Megállapította, hogy a felperes maga nyilatkozott akként, hogy vezetővel állapodott meg szóban, a tanú pedig elismerte, hogy ilyen megállapodás megkötésére nem volt jogosultsága. A jutalékszabályzatról kizárólag a vezérigazgató dönthetett, a felperes vele azonban ilyenről nem állapodott meg, illetőleg kizárólag a vezérigazgató részéről tanúsított ráutaló magatartás alapozhatta volna meg a felperesi igényt. A jutalékszabályzattól eltérő, egy munkavállaló tekintetében kötött szóbeli megállapodás, vagy ráutaló magatartással történő eltérés a formállogika szabályainak ellentmond, figyelemmel arra, hogy a jutalék a teljesítménybér egyik formája. A teljesítménybér tényezőt alkalmazása előtt egyébként is írásban kellett volna közölni a munkavállalóval, a szóbeli, vagy ráutaló magatartással történő megállapodás emiatt sem tekinthető jogszerűnek. Megállapította továbbá, hogy a felperes nem bizonyította jutalék kifizetés feltételeinek teljesítését sem, a felperes nyilatkozata szerint a rendes ügymenet során egy üzletkötő havonta 20-30, azaz naponta maximum két terminált tudott kihelyezni, így az az állítás, miszerint három nap alatt 156 db-ot, azaz több mint öthavi mennyiséget kihelyezett a felperes, ugyancsak nem felel meg a logika szabályainak. A felperes által csatolt okiratok kizárólag a terminálok átadását igazolják, azonban azt nem, hogy a felperes mely cégeknél pontosan milyen időpontban hány terminált helyezett ki. Arra is rámutatott, hogy a felperes elmondása szerint számos estét és hétvégéjét a telepítés előtti előkészületekkel töltötte. Ennek ellentmondóak az okiratok, miszerint a felperes a terminálokat csak 2018. április 13-án vette át és – helyesen – 15-én már be is fejezte a telepítés folyamatát. Mindezek miatt a jutalék iránti kereseti kérelmet elutasította.

[9] A csatolt munkabaleseti jegyzőkönyv, a felperes személyes előadása és a meghallgatott tanúk vallomása alapján megállapította, hogy a felperest munkavégzés közben

érte a baleset. Annak munkabaleseti jellegét az alperesek is elismerték, nem vitatva, hogy a felperes gerincsérülést szenvedett, így a munkáltatói kártérítés feltételei fennálltak a felperest ért károkra illetően. A kimentés körében az alperesek indítványára kirendelt igazságügyi munkavédelmi szakértő szakvéleménye alapján megállapította, hogy az autóból történő kiszállás az alperes ellenőrzési körén kívül eső olyan elháríthatatlan körülmény, amellyel az alpereseknek számolniuk nem kellett. A mindennapi életben előforduló mozdulatsor ugyanis egy általános tevékenységnek tekinthető, amely közvetlenül nem kapcsolódik munkavégzéshez. Az, hogy a felperes munkavédelmi oktatásban nem részesült, a balesettel ok-okozati összefüggésben nem állt, ilyen körben az alpereseket oktatási kötelezettség nem terhelte. Az autóba ki- és beszállás olyan alapvető készségek, amelyeknek nem kell a munkavédelmi oktatás részét képezniük. E tevékenységek biztonságos és egészséget nem veszélyeztető elvégzése oktatás nélkül is elvárható az ép szellemű és fizikumú felnőtt embertől. Mindezekre tekintettel megállapította, hogy az alperesek eredményesen kimentették magukat a kártérítési felelősség alól, ezért a sérelemdíj mértékének megállapítása érdekében indítványozott igazságügyi orvosszakértő kirendelését mellőzte.

A felperes fellebbezése

[10] A felperes az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatásával 3.120.000 forint jutalék megfizetésére kérte kötelezni az alpereseket, míg a munkahelyi balesetből eredően előterjesztett 3.000.000 forint sérelemdíj és kamatai iránti kereseti kérelem körében az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és a szükséges bizonyítás lefolytatása végett új eljárás lefolytatására kötelezését kérte az elsőfokú bíróságnak. Egyben bejelentette perköltség igényét is.

[11] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a jutalék iránti igényét megalapozatlanul utasította el, a bizonyítékokat nem megfelelően, kirívóan okszerűtlenül mérlegelte, megsértve a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdését. Hangsúlyozta, hogy közvetlen felettesével, vezetővel való egyeztetést követően együtt mentek át a döntéshozó vezérigazgatóhoz, ügyvezetőhöz és kötötték meg azt a megállapodást, hogy az üzletkötők részére kiírt juttatási mértékkel egyezően 20.000 forint/automata díjazásban részesül a kihelyezett terminálok után. Ebből következően volt írásbeli teljesítménykövetelmény kiírás az alpereseknél. Előadásával egybehangzóan nyilatkozott tanúként vezető a bizonyítási eljárás során, előadva, hogy ügyvezető azt ígérte, hogy az elvégzett kitelepítésekért jutalékban részesíti. Közvetlen kollegája, tanúl ezen tényeket tanúvallomásában megerősítette.

[12] Ezt meghaladóan az elsőfokú bíróság nem említette meg azt a bizonyítékként becsatolt szerződést, amely kétséget kizáróan igazolja, hogy nem csak átvette a terminálokat, hanem ténylegesen szerződést kötött a terminálok kihelyezésére, azokat telepítette és üzembe is helyezte. Az összes, általa telepített terminál bizonyítása érdekében indítványozta valamennyi kihelyezési szerződés csatolását az alperesek részéről, mivel ezek a munkáltatóknál leadásra kerültek, így nyilvántartásukban is szerepelnek. A bizonyítási indítványt az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, a mellőzés okát, indokát ítéletében

nem rögzítette. Ugyancsak figyelmen kívül hagyta és nem említette az elsőfokú bíróság ítéletében azt az e-mailt, amelyben az alperesek az üzleti partnerek aktuális elérhetőségét kérték megadni a telepített terminálokkal kapcsolatosan, mivel azt az alperesek vissza kívánták venni, azonban az adott cégek nem elérhetőek. Mindez bizonyítja azt, hogy az alperesek tudtával telepítette a terminálokat és azt is számontartották, hogy hol, kiknél vannak azok, mivel visszavételükben kérték a közreműködését.

[13] A juttatási szabályzat szintén csatolásra került az elsőfokú eljárásban, amelyben szereplő azonos paraméterekkel kötötte meg a megállapodást az alperesi ügyvezetővel. Hangsúlyozta, hogy jogszabálysértő az elsőfokú ítélet azon indokolása, miszerint a jutalék, mint teljesítménybér iránti megállapodást kizárólag írásban köthették volna meg a felek. A részére is rendelkezésre bocsátott üzletkötői jutalék kiíráson közlésre került a terminálok telepítésére vonatkozó jutalék mértéke, az elvégzendő feladat, amelynek bizonyítottan eleget is tett. A terminálokat az alperesek hozzá szállították ki, azokat összeszerelte, az üzleti partnerekkel a tárgyalásokat követően a helyszínen megkötötte a szerződéseket és beüzemelte a terminálokat. A többi üzletkötő az ígért jutalékot megkapta, mindezek teljesülésére vonatkozóan indítványozta a jutalékkifizetési iratok becsatolását. Az indítvány elutasításáról az elsőfokú ítélet azonban nem tesz említést. A bizonyítékok láncának koherens és logikus értékelésével a tényállás kiegészítését követően levonható az a következtetés, hogy a jutalékra való jogosultságot megszerezte, annak feltételeit teljesítette, hangsúlyozva azt is, hogy az alperes törvényes képviselőjének, tanúnak a nyilatkozatát pártatlanként nem lehet figyelembe venni és csupán a fél saját nyilatkozatának értékelhető.

[14] Érvelése szerint a munkahelyi balesetre alapított sérelemdíj iránti igényt az elsőfokú bíróság megalapozatlan bizonyítási eljárás alapján utasította el, az eljárás lényeges szabályait megsértette, amely az ügy érdemi eldöntésére jogsértően kihatott, szükséges az elsőfokú eljárás kiegészítése. A munkahelyi baleset kivizsgálásának hiányosságait, ahogy a konkrét körülmények, okok feltárásának hiányait az alperesek terhére kell értékelni, nincs lehetőség a munkáltatói mentesülés megállapításának. A munkáltatók a balesetet nem vizsgálták ki megfelelően, munkavédelmi oktatásban nem részesítették, ebből azonban olyan előnyük nem származhat, hogy teljesültek azt Mt. 166. § (2) bekezdése szerinti mentesülési körülmények. Az elsőfokú bíróság ítélete e körben anyagi és eljárásjogi szabályt egyaránt sért. Figyelmen kívül maradt ugyanis az 5/1993. (XII.26.) MüM rendelet 6. § (1) és (2) bekezdése, valamint a 3. számú mellékletben rögzített munkáltatói kötelezettségek, az alperesek által végzett munkabaleseti kivizsgálás ezen jogszabályi feltételeknek nem felelt meg. A baleset konkrét körülményeinek feltárását a munkáltatók egyértelműen saját felróható magatartásukból eredően többhetes késedelemmel elmulasztottak, a helyszínt és a konkrét körülményeket egyáltalán nem vizsgálták meg. A balesetnél jelen lévő másik munkavállalót nem hallgatták meg. Ennek hiányában nem áll rendelkezésre adat arra, hogy milyen felületen, milyen járási viszonyok között, egyéni körülmények mellett történt meg a baleset.

[15] Az alperesi munkáltatók megsértették a foglalkoztatás során a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 2. § (2) bekezdését, 18. §-át, 40. §-át, 42. §-át, 44. §-át, 48. §-át, 54. §-át és 55. §-ában rögzítetteket. Emiatt a bekövetkezett balesetért a munkáltatók felelősek, hiszen nem mérték fel a székhelyen kívüli munkavégzés kockázatait, nem biztosították a balesetmentes munkavégzés feltételeit, nem oktatták ki munkavállalóként a hosszabb gépjárművezetést követően a székhelyen kívül végzett munka biztonsági előírásaira és a munkavégzést nem ellenőrizték. A feladatát képezte az üzleti

partnereknél az üzleti tárgyalások lefolytatása, mindehhez az oda- és visszautazás. Az említett jogszabálysértő mulasztások következtében az alperes nincsenek abban a helyzetben, hogy bizonyítsák miszerint a baleset az ellenőrzési körükön kívüli olyan elháríthatatlan körülmény miatt következett be, amellyel nem kellett számolniuk és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerüljék, vagy a kárt elhárítsák. Megállapítható az alperesek felróható magatartása, illetve jogellenes mulasztása a munkahelyi balesetek elkerülésében és a munkavédelmi oktatásra vonatkozó kötelezettségek teljesítésében.

[16] Eljárásjogi jogszabálysértéssel rendelte el utólagos bizonyítás körében a munkavédelmi szakértő kirendelését az elsőfokú bíróság. Ennek feltételei nem álltak fenn, illetve az eljáró szakértő vizsgálata során és a szakvélemény elkészítésekor is jogsértő módon járt el. Nem vizsgálta a szakértő az 5/1993. (XII.26.) MÜM rendelet 2. számú mellékletében előírt feltételeknek való megfelelést. A szakértői vélemény felszínes, általános és jogszabályi kötelezettségek elemzése és vizsgálata, értékelése hiányában teljes mértékben megalapozatlan volt, így az abban foglaltakra ítéleti döntést alapítani jogszerűen nem lett volna lehetőség. A szakértő a bíróság és a felperes tájékoztatása nélkül közvetlenül kért további bizonyítékokat az alperesektől, és az így becsatolt, a másik fél és a bíróság részére meg nem küldött iratok alapján alakította ki jogszabálysértő módon szakértői véleményét.

[17] Mindezeket túl eljárásjogi jogszabálysértésként hivatkozott a Pp. 288. §-ában foglaltakra, amely alapján tanú8 törvényes képviselő tanúként tett vallomása bizonyítékként nem lett volna értékelhető. Az elsőfokú bíróság ítélete a Pp. 346. § (4) – (6) bekezdéseibe ütközik, mivel a jutalék iránti igény kapcsán egyes bizonyítékokat nem értékelt az elsőfokú bíróság, és nem tartalmazta a mellőzött felperesi bizonyítási indítványokat és a mellőzés okát sem.

Az alperesek fellebbezési ellenkérelme

[18] Az alperesek az érdemben helytálló elsőfokú döntés helybenhagyását kérték, mivel álláspontjuk szerint az elsőfokú bíróság eljárása az anyagi és az eljárásjogi jogszabályoknak megfelelő. A fellebbezésben a felperes olyan tényt nem állított, amit nem vett figyelembe az elsőfokú bíróság, és olyan érvelést sem adott elő, amelyek cáfolnák az ítéletben leírtakat.

[19] A jutalék tekintetében a bizonyítékokat megfelelően, teljeskörűen és okszerűen értékelte az elsőfokú bíróság, tartalmukból megfelelő következtetést vont le. A felperes nem bizonyította eredményesen azt, hogy jutaléokra vonatkozóan megállapodást kötött az alperesekkel. A jutalékszabályzatról a vezérigazgató dönthetett kizárólag és a ráutaló magatartás is kizárólag a vezérigazgató részéről alapozhatta volna meg a felperesi jutalékra való jogosultságot, ilyen azonban nem történt. Az alperesek a jutalékokról szabályzat formájában rendelkeztek, az attól való eltérést egy munkavállaló tekintetében szóbeli megállapodással, vagy ráutaló magatartással történő beleegyezéssel logikailag egymásnak ellentmondó érvelésnek minősül. A teljesítménykövetelményt írásban kell közölni a munkavállalóval, így emiatt sem lett volna lehetőség szóbeli vagy ráutaló magatartással történő megállapodásra. Azt is helytállóan vette figyelembe az elsőfokú bíróság, hogy

életszerűtlen volt az a felperesi hivatkozás, hogy három nap 156 darab terminált helyezett ki, és a felperes állításaiban tapasztalható következetlenségekre is helyesen mutatott rá az eljáró bíróság.

[20] A sérelemdíj elutasítására is jogszerűen került sor az elsőfokú eljárásban, az alpereseket nem terhelte szabályalkotási és tréningezési kötelezettség sem az utazás, parkolás, gépkocsiba való ki- és beszállásra vonatkozó alapvető készségek tekintetében. A felperes sérülése az alperesek ellenőrzési körén kívül eső elháríthatatlan körülmény miatt következett be. A baleset körülményeinek részletes vizsgálata irreleváns, az alperesektől nem volt elvárható, hogy tisztában legyenek az országban található parkolóhelyek burkolatával, állapotával, illetve, hogy azt felmérjék, a gépjárműből történő ki- és beszállásra, illetve a parkolójegy megvásárlása körében nem kellett szabályozást alkotni. Az elsőfokú bíróság helyesen fogadta el az igazságügyi szakértői véleményben tett megállapításokat. A felperes a szakvéleményt felszínesnek és általánosnak minősítette, erre nézve azonban indokolást nem adott elő. Mindezeket túl kiemelte, hogy nem elvárt az, hogy a perben felmerült valamennyi bizonyítékot, illetve bizonyítási indítványt kötelezően értékelnie kellene a bíróságnak.

A felperes fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételei

[21] Álláspontja szerint az alperesi érvelés és az elsőfokú bíróság következtetése a jutalékra való jogosultsággal kapcsolatban ellentmond a perben lefolytatott bizonyítás eredményének. Bizonyítást nyert, hogy a munkakörébe nem tartozó, más munkavállalók általi jutalék fejében végzett feladat teljesítésébe az alperesek bevonták, részére átadták a telepítendő automatákat. A telepítést az elsőfokú bíróság észszerűsége és életszerűsége történő hivatkozásával ellentétben ténylegesen elvégezte, amit bizonyít, hogy évekkel később felszólították arra, hogy segítsen az általa kihelyezett automaták visszavételében. Releváns bizonyítási indítványt mellőzött az elsőfokú bíróság indokolás nélkül, holott az a kihelyezett terminálok szerződésekkel való igazolására irányult. Iratellenesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy nem állapodott meg a jutalékfeladat teljesítésében és a jutalékra való jogosultságban a döntésre jogosult elsőszámú vezetővel.

[22] A sérelemdíj igény körében fenntartotta, azt az álláspontját, hogy a baleset bekövetkezése kapcsán a munkáltató a kivizsgálási kötelezettségének nem tett eleget. A hiányosságokat az alperesek terhére kell értékelni, ugyanis, ha nem ismertek a baleset körülményei, mert azokat az alperesek nem tárták fel jogszabályi kötelezettségüket megszegve, nem vonható le olyan következtetés, hogy a balesetet külső elháríthatatlan körülmény okozta. A szakértői vélemény nem volt figyelemmel 5/1993. (XII.26.) MÜM rendelet 3. számú mellékletében foglaltakra.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[23] A fellebbezés részben alapos.

[24] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 370. §-a és 371. § (1) bekezdése alapján a fellebbezéssel és a fellebbezési ellenkérelemmel érintett körben vizsgálta felül. A felperes fellebbezéssel nem támadta a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében előterjesztett kereseti kérelmének elutasítását, így az erre vonatkozó elsőfokú ítéleti rendelkezéseket a másodfokú bíróság sem érintette.

[25] A felperes a fellebbezésében a jutalékra és a munkahelyi balesettel összefüggésben előterjesztett sérelemdíjra vonatkozó elsőfokú ítéleti rendelkezéseket kifogásolta.

[26] A perbeli esetben a felek között az nem képezte vita tárgyát, hogy a felperes dereka 2018. július 10-i munkanapján munkaidőben megrándult. Az elsőfokú bíróság a munkabalesettel összefüggésben azt állapította meg ítéletében, hogy a felperest munkavégzés közben érte a perbeli baleset, az alperesek autójából történő kiszállás közben szenvedett gerincsérülést (rándulást). Mindezek alapján úgy foglalt állást, hogy a baleset a munkaviszonyával összefüggésben következett be, ezért az Mt. 166. § (1) bekezdése szerinti munkáltatói kártérítési felelősség feltételei fennálltak. A kimentés körében az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontjában foglaltakat igazoltnak találta, miszerint az alperesek ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta a balesetet, az autóból történő kiszállás folyamata ilyennek tekintendő, azzal nem kellett számolniuk, továbbá nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerüljék vagy a kárt elhárítsák.

[27] Az ellenőrzési kör arra a körre szorítja a munkáltató kártérítési felelősségét, amelyben lehetősége, egyben kötelezettsége is a károk megelőzése érdekében szükséges intézkedések megtétele. Az ellenőrzési körön minden olyan objektív tény és körülményt érteni kell, amelynek alakítására bármilyen lehetősége volt a munkáltatónak. A munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről szóló 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény 2. pontjában rögzíti, hogy a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik a feladatainak ellátása, az ezzel összefüggő személy magatartása, a munka megszervezése, a termeléshez (munkavégzéshez) szükséges anyag, felszerelés, berendezés, energia tulajdonsága, állapota, mozgatása, működése, általában a termelés kockázata. Általában a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik a telephelyen (székhelyen, stb.) kívül végzett munka kijelölt, körülhatárolt helyszíne, ideértve annak adottságait; a munkavégzés tárgyául szolgáló dolog, növény, állat, talaj, valamint a munkáltató által üzemben tartott vagy ténylegesen használt járművel, annak a munkáltató által megbízott vezetője magatartásával, mulasztásával összefüggő körülmény. A közlekedéssel összefüggő – előbbieken kívüli – körülmények általában nem tartoznak a munkáltató ellenőrzési körébe.

[28] Mindezekhez kapcsolódóan annak volt jelentősége, hogy a felperes a munkabaleset bekövetkeztével kapcsolatosan kizárólag az autóból a parkolást követő kiszállás mozzanatára hivatkozott, de egyáltalán nem állított és nem is adott elő olyan körülményt, ami a munkáltató munkatevékenységéhez, befolyásolásához, ráhatási lehetőségeihez kapcsolható. Maga sem tudta megjelölni a baleset pontos okát, illet a felperessel együtt utazó kollégája – a perben tanúként meghallgatott tanú – sem adott elő, hanem szintén csak a kiszállás folyamata során megtörtént elesést említette. Sem balesetveszélyes környezetet, sem más, a baleset bekövetkeztéhez vezető okra nem hivatkozott a perbeli nyilatkozatában és a munkabaleseti jegyzőkönyv felvétele során, ami a munkaeszközhöz, a munka megszervezéséhez kapcsolható objektív ténnyel összefüggő és annak alakítására bármilyen lehetősége lett volna a munkáltatóknak. Ezért a munkabaleset kivizsgálásával kapcsolatosan a felperes által a fellebbezésében hivatkozott hiányosságoknak nem volt relevanciája, a balesettel való ok-okozati összefüggésük nem állítható. Az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontjában foglalt előrelátás és elvárhatóság hiánya pedig nem a kárra, hanem a károkozó körülményre vonatkozik, a fentiekre figyelemmel ez utóbbi hiányában a mentesülés feltételei is értelemszerűen fennálltak.

[29] A másodfokú bíróság ugyanakkor megállapította, hogy a jutalékgigény elbírálásához az elsőfokú bíróság a tényállást csak részben tárta fel, a bizonyítási eljárást hiányosan folytatta le, ezért ítélete megalapozatlan és az eljárás megismétlése szükséges ebben a körben.

[30] A felek által nem vitatottak szerint a felperes felett a munkáltatói jogkört az ügyvezető gyakorolta, aki a jutalékszerzés alapjául szolgáló perbeli időszakban ügyvezető volt.

[31] A felperes előadása szerint 2018 tavaszán a terminál kihelyezéseket érintően kampánymunka folyt az alpereseknél, 2018. április 19-i határidőig a szerződésben vállalt kötelezettség szerint meghatározott számú kártyás fizetési terminál kihelyezését kellett megvalósítani. Ellenkező esetben szerződésszegés miatt 80.000 forint/automata meghatározott összegű kötbérfizetési kötelezettsége keletkezett volna az alpereseknek. Az alperes törvényes képviselője tanú8 mindezt megerősítette. A felperesi előadás szerint mindezekre figyelemmel az alperesek az értékesítő, területi képviselő munkakörben dolgozókon kívül más munkavállalókat is bevontak a kampányfeladat teljesítésébe, azaz a fizetési terminálok telepítésébe. Nem vitatottan a felperes nagykereskedelmi és önkormányzati értékesítési manager munkakörében a terminálok kihelyezésére vonatkozó feladat nem szerepelt.

[32] Az alperes számú-célfeladat-bónusz kiírásában akciós időszakként 2018. március 15. és 2018. április 15. közötti időszak szerepel. A bónusz kiírásban résztvevőként senior területi értékesítőket, területi értékesítőket és területi látogatókat határoztak meg az alperesek, célként pedig április 15-ig 5.000 NGM támogatott ICT terminál telepítését (lejelentés szempontjából a végpont hozzárendelését). A bónusz célszám elérésével -

minimum 15 terminált követően - bónusz kifizetését vállalták az alperesek, minden egyes végponthoz rendelt terminál után.

[33] Nem vitatottan az alperes írásbeli megállapodást a felperessel a terminálok telepítésére vonatkozóan nem kötött. Ilyet a felperes sem állított, kizárólag azt, hogy közvetlen felettesével, vezetővel szóban állapodott meg abban, hogy az üzletkötőkre vonatkozó bónusz kiírással azonosan automaták telepítéseként 20.000 forint juttatásban részesül. A felperes személyes meghallgatása során (3. sorszámú jegyzőkönyv 3. oldal) úgy nyilatkozott, hogy a közvetlen felettesével való egyeztetést követően együtt mentek át ügyvezető irodájába és engedélyt kapott arra, hogy részt vegyen a kampányban, hozhat partnert és azok nagyobb száma esetén 20.000 forint/db összegben részesül. Elmondása szerint a telepítéshez szükség volt hozzáférésre a rendszerekhez, amit szintén megkapott. Egyben a megbeszélés szerint - amennyiben a partnereket felkutatta - jelentkeznie kellett ügyvezetőnél, aki ígéretet tett arra, hogy jelez a raktár és a back office felé amiatt, hogy segítséget kapjon a felperes a folyamat további teljesítéséhez. A telepítésben a soronkívüliséget az indokolta, hogy nagyobb mennyiségről volt szó a többi munkavállalóhoz képest.

[34] A felperes személyes előadását a szóbeli megállapodás létrejöttéről vezető tanúvallomása megerősítette. A tanú egybehangzóan nyilatkozott a felperessel arra nézve, hogy ügyvezető azt az ígéretet tette, hogy az elvégzett kitelepítésért a felperes jutalékban részesül, kizárólag erre a kampányra vonatkozóan. A tanú azt is elmondta, hogy nem tartotta lehetetlennek három nap alatt 156 eszköz kihelyezését, amely tevékenység a szerződéskötést, az eszköz kiszállítását és annak beüzemelését jelenti (50. sorszámú jegyzőkönyv 8. oldal).

[35] Ugyan alperes jelenlegi törvényes képviselője tanú8 úgy nyilatkozott, hogy ügyvezetőnek a menedzsment felé előterjesztést kellett volna tennie ilyen típusú jutalékszabályzat készítésére, ami azonban nem történt meg, önmagában azonban az írásbeli szabályozás hiánya a felperes jutalékgényének elutasítását nem eredményezheti. vezető tanúként azt is elmondta, hogy a nagykereskedelmi és önkormányzati értékesítési menedzser munkakörbe tartozóknak felajánlották a kampányban történő részvételt, sőt, kifejezetten kérték is, mivel nagy volt az elcsúszás. tanú1 tanú mindezt megerősítette.

[36] Nem vitatottan a felperes átvette az alperestől a 162 db fizetési terminált a bizonylat szerint 2018. április 13-án. A felperes bizonyítékként csatolt továbbá egy darab 2018. április 14-i keltezésű szerződést, amelynek elnevezése: „Fizetési pont terminál üzemeltetési keret-megállapodás kártya – elfogadási és egyéb szolgáltatások IT biztosítására, határozott időre támogatott helyszínen”. A szerződés szerint a helyszínen telepítendő terminálok száma 6 db és a felperes, mint az II.r. alperes értékesítő munkatársa képviselőre jogosultként írta alá az okiratot. A felperes egyben bizonyítási indítvánnyal élt, hogy az általa elvégzett kitelepítések során megkötött szerződéseket az alperesek csatolják be, mivel azokat a feladat elvégzését követően leadta.

[37] Az elsőfokú bíróság azzal az indokkal utasította el a felperes jutalék iránti igényét, hogy arra vonatkozóan, mivel teljesítménybérnek minősül a felperes által érvényesíteni kívánt követelés, kizárólag írásbeli megállapodással lett volna arra jogosult. A felperes ugyanakkor a perben azt igazolta, hogy megállapodott a munkáltatói jogkör gyakorlójával a munkaköréhez nem tartozó kampányfeladat elvégzésben, az ehhez szükséges eszközt, azaz a terminálokat a munkáltatók átadták részére. A felperestől az átvett terminálokat a peradatok szerint nem kérték vissza, holott a kampány 2018. április 19-én befejeződött, és a felperesnek még több mint egy évig a munkaviszonya fennállt és megszűnésekor is a feleket elszámolási kötelezettség terhelte. Az alperesek utóbb, 2020. december 17-én írt e-mailben is csak azt jelezték, hogy a felperes által telepített, cégeknél kintlévő 84 db terminál „visszaszerzésében” szeretnének segítséget kérni a felperestől. Az elsőfokú bíróság azonban ezt a körülményt nem értékelte, ahogy a felperesnek az alperesek nevében megkötött szerződések becsatolására vonatkozó bizonyítási indítványt sem.

[38] A perbeli kampányra vonatkozó jutalék kiírás szerint kizárólag a telepítés volt a bónusz juttatás feltétele az ott megjelölt munkavállalók esetében, amivel azonos tartalmú megállapodást állított a felperes is. Erre figyelemmel a jelenleg rendelkezésre álló adatok alapján a jutalékra vonatkozó felperesi jogosultság hiányát nem alapozza meg az alperesek azon hivatkozása, hogy a felperes által kitelepített terminálok egy része felszámolás vagy végelszámolás alá került cégekhez történt és ténylegesen azok a telepítést követően használatban, üzemben nem voltak. Az elsőfokú bíróság eltérő álláspontja miatt a perfelvételi szakban nem tisztázta a jogvita kereteit ebben a vonatkozásban, nem nyilatkoztatta az alperest azon álláspontja részletes kifejtésére és alátámasztására, hogy önmagában a szerződő fél felszámolás vagy végelszámolás alá kerülése a jutalékra való jogosultságot milyen körülmények alapján érinti.

[39] A felperes által megjelölt bizonyítási indítvány mellőzéséről az elsőfokú bíróság ítéletében nem adott számot, holott a Pp. 346. § (4) bekezdése szerint az indokolásnak a bíróság által megállapított tényeket a feleknek a per tárgyára vonatkozó kérelmét és nyilatkozatát, valamint a jogi indokolást tartalmaznia kell. Ez utóbbinak része a Pp. 346. § (5) bekezdése szerint az ítélet alapjául szolgáló jogszabályoknak és szükség esetén azok értelmezésének kifejtése, valamint a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, a tények megállapításának egyéb körülményeit, továbbá azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság valamely tényállítást nem talált bizonyítottnak, vagy amelyek miatt a felajánlott bizonyítást mellőzte, szintén meg kell jelölnie a bíróságnak.

[40] Helytállóan utalt arra a felperes a fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti a Pp. 346. § (5) bekezdésében nevesített, a bizonyítékok mérlegelésénél figyelembe vett, illetve a felajánlott bizonyítás mellőzésére vonatkozó körülmények értékelésére vonatkozó kötelezettséget. Az ítélet indokolásából világosan ki kell tűnnie, hogy a bizonyítékok mérlegelése során melyek voltak azok a körülmények, amelyeket irányadónak vett a bíróság (BH2012.173.).

[41] A teljesítménykövetelmény, illetve ilyen megállapodás írásba foglalásának hiánya nem eshet a munkavállaló terhére azzal együtt, hogy ez a körülmény a perbeli bizonyítási érdeket és a bizonyítási terhet még nem fordítja meg. A jutalék kifizetésére vonatkozó megállapodás bizonyításának hiánya az arra jogot alapító és igényt érvényesítő felperes terhére kell értékelnie a bíróságnak, a bizonyítási érdekre és a bizonyítási teherre helyesen hivatkozott az elsőfokú bíróság. Erre figyelemmel a felperes által indítványozott szerződések becsatolása a telepítési feladatok teljesítésének igazolásához nem mellőzhető. Ezzel szemben az alperesek ellenbizonyításának is helye van, miszerint a felperes a munkát nem, vagy nem, vagy csak részben végezte el. Különös figyelemmel kellett lennie a másodfokú bíróságnak arra, hogy az elsőfokú bíróság éppen amiatt nem találta megalapozottnak a felperesi igényt, hogy a logika szabályainak ellentmond, vagyis életszerűtlen az, hogy a felperes az általa megjelölt mennyiséget telepíteni tudta. A felperes által kért szerződések becsatolása a feladat teljesítésének igazolásához szükséges és ezzel ellentétet anélkül állapított meg az elsőfokú bíróság, hogy az alpereseknél leadott szerződések tartalmáról meggyőződött volna. A felperesnek jogszerű lehetősége volt ezen bizonyítási indítvány megtételére, a felperes indítványa megfelelt a Pp. 275. §-ában foglaltaknak, megjelölte a bizonyítani kívánt tényt és a bizonyítási eszközt, az okirat pedig az ellenérdekű fél birtokában volt, annak becsatolására a felperesnek jogszerű lehetősége nem volt.

[42] Arra is rámutat a másodfokú bíróság, hogy az Mt. 53. § (1) bekezdése szerint a munkakörtől eltérő feladat teljesítésére a munkáltató jogszerűen utasíthatja az ott megjelölt feltételek szerint a munkavállalót. A perbeli esetben az alperesek sem állították, hogy a felperesnek a munkaköri feladatai teljesítése alól felmentést adtak, ezért az alperesek ezen hivatkozása nem lehetett megalapozott a jutalékra való jogosultság kizártság alátámasztásául.

[43] A Pp. 110. § (3) bekezdésében megjelenő „tartalom szerinti elbírálás elve” alapján az ítéltáblának a felperes fellebbezésében előadott kérelmet a fellebbezés előterjesztésével elérni kívánt célnak megfelelően kellett figyelembe venni és az ugyan az elsőfokú ítélet megváltoztatására irányult a jutalék kapcsán, de annak indokai miatt hatályon kívül helyezésnek van helye. Így a másodfokú bíróság a Pp. 369. § (3) bekezdése szerinti felülbírálati jogkörében eljárva - figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróságnak széles körben kell eleget tennie a tényállás megállapítási és bizonyítási kötelezettségének, ezért ennek lefolytatása a másodfokú eljárásban nem észszerű - valamint a jogi indokolás fentebb jelzett hiányosságai miatt az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyezte.

[44] Az elsőfokú bíróságnak ezért az eljárást a perfelvételi szaktól meg kell ismételnie. Vizsgálnia kell a továbbiakban is a terminálok kihelyezésével és ehhez kapcsolódóan az ellenérték megfizetéséhez szabott feltételek teljesítésére vonatkozóan a felek megállapodásának pontos tartalmát. Erre vonatkozóan az alpereseket is részletesen nyilatkoztatni kell a telepítés előzményeként a felperes által már ismerttetett előzetes intézkedésekre az előkészítést és a hozzáférési jogosultságokat illetően, tisztázni szükséges az esetleges ellentmondást a terminálok átvételének időpontja (2018. április 13.), illetve az azt megelőzően elvégzett munkákat illetően, illetve az alperesek előadását ütköztetni kell a felperes által vitássá tett tényekre. Nem mellőzhető a felperes által kért okirati bizonyítékok beszerzése és azok értékelése.

[45] Amennyiben a felek által felajánlott szükséges bizonyítást az elsőfokú bíróság lefolytatta, a terminálok kihelyezésével, telepítésével kapcsolatosan kötött megállapodás, annak tartalma és teljesítése körében a tényállást a rendelkezésre álló bizonyítékok mérlegelésével teljeskörűen meg kell állapítani, és le kell vonni a megfelelő jogi következtetéseket.

[46] A megismételt eljárásban értékelni szükséges a felperes által felajánlott bizonyítási eszközöket, azok beszerzésére a megfelelő kötelezéseket ki kell adni, illetve a bizonyítékok mellőzését az elsőfokú bíróság indokolni köteles. Mindezen bizonyítási eljárás lefolytatása után lesz az elsőfokú bíróság abban a helyzetben, hogy megalapozott döntést hozzon a jutalék kapcsán is.

[47] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét részben, a sérelemdíjra vonatkozó rendelkezések tekintetében helyes indokaira figyelemmel helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján, részben, a jutalék körében hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította a Pp. 381. §-a alapján, míg a nem fellebbezett részében nem érintette.

Záró rendelkezések

[48] A fellebbezéssel támadott és részítélettel helybenhagyott követelés (3.000.000 forint sérelemdíj) körében a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (5) bekezdésére figyelemmel az eredménytelenül fellebbező felperest a Pp. 81. § (1) bekezdése, a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése, valamint 4/A. § (1) bekezdése szerint kötelezte az alperesek másodfokú részperkölségének viselésére. A mérlegelés során arra kellett figyelemmel lenni, hogy az alperesek a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdésének megjelölésével éltek perkölség felszámítással, a pontosösszezszerűség és az ügyre fordított kimutatás csatolása nélkül. Így a megbízási szerződésében megjelölt 25.000 forint/óra + áfa összeget tudta csak a másodfokú bíróság figyelembe venni, azzal együtt, hogy a fellebbezési eljárásban egyébként is tárgyaláson kívül határozott és az alperesek érdemi nyilatkozata a fellebbezéssel érintett mindkét jogcím vonatkozásában összesen három oldalt tett ki. A Pp. 383. § (5) bekezdése alapján megállapított, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerinti részilletéket az eredménytelenül fellebbező felperes helyett – munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán – a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[49] A hatályon kívül helyezéssel érintett kereseti követelés (3.120.000 forint) kapcsán a másodfokú bíróság a Pp. 386. § (3) bekezdése alapján a felek másodfokú perkölségének összegét megállapította a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) és 3. § (5) és (6) bekezdése alapján a beadványoknak a hatályon kívül helyezéssel érintett rövid

terjedelmére és a tárgyaláson kívüli elbírálásra figyelemmel mérsékelt összegben. A teljes pernyertesség-pervesztesség arányára figyelemmel a megismételt eljárásban kell annak viseléséről is – az elsőfokú perköltségről való rendelkezés mellett – határoznia az elsőfokú bíróságnak a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján. A hatályon kívül helyezett rendelkezéssel érintett követelés kapcsán az Itv. 46. § (1) bekezdése szerinti fellebbezési illeték viseléséről a Pp. 386. § (3) bekezdésének megfelelően ugyancsak az elsőfokú bíróságnak kell döntenie.

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

Budapest, 2023. szeptember 12.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla
bíró