



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.056/2024/7.

A felperes: Felperes1

cím2

A felperes képviselője: dr. Lakos Júlia Ügyvédi Iroda

(eljáró képviselő: dr. Lakos Júlia ügyvéd)

cím8

Az alperes: Alperes1

cím1

Az alperes képviselője: RSM Szűcs & Partnerei Ügyvédi Iroda

(eljáró képviselő: dr. Vakulya Csaba)

cím9

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és a fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Győri Törvényszék, 60.M.70.100/2023/31.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 32.

Ítélet

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg 280.670 (kettőszáznyolcvanezer-hatszázhetven) forint másodfokú perköltséget az alperesnek.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 321.600 (háromszázhuszonegyezer-hatszáz) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

[1] A másodfokú bíróság által irányadónak tekintett tényállás szerint a felperes 2022. július 1. napjától állt az alperessel munkaviszonyban, alapbére havi 335.000 forint volt, munkakörének megnevezése: TGK/cég2, amely tehergépkocsi-vezetőként fagyasztott áru szállítását jelentette. A felperes munkaszerződésében a munkavégzés helye akként került rögzítésre, hogy az az áru fuvarozást végző munkáltató valamennyi telephelye és székhelye, az ilyen tevékenység végzéséhez használt jármű, továbbá bármely egyéb hely, ahol az áru fuvarozási tevékenységgel kapcsolatos feladatok végzésére kerül sor. A felperes munkaköri feladatait alapvetően az alperes helységi telephelyéhez kötődően látta el. A munkaviszony fennállása alatt átmenetileg, helyettesítés és betanítás céljából végzett munkát az alperes helységi telephelyén is.

[2] Az alperes 2023. január 4. napján kelt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint „a munkáltató a jelen gazdasági helyzetben a megrendelői oldalon mennyiségi (megrendelés csökkenés) és pénzügyi visszaesést szenved el, melyre tekintettel kénytelen megszorító intézkedéseket hozni a humán erőforrás területén. Ennek következményeként a felperes munkakörében dolgozók létszámát csökkenteni szükséges, így ennek alapján a felperes munkaviszonya a társaságnál megszüntetésre kerül.”

[3] A felperes pontosított kereseti kérelmében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként kérte az alperes kötelezését elmaradt jövedelem jogcímén 2023. január 5. napjától 2023. november 30. napjáig terjedő időre 4.020.000 forint és ezen összeg után késedelmi kamat, továbbá perköltség megfizetésére. A felperes kereseti kérelmének indokaként előadta, hogy a felmondás nem valós és nem okszerű. Álláspontja szerint a munkáltató 2022 novemberében is létesített új munkaviszonyt az általa betöltött munkakörre, továbbá a felmondás kézhezvételét követően észlelte, hogy a „cég1” honlapján továbbra is álláshirdetések vannak a munkáltatótól az általa betöltött munkakörre. A felperes arra is hivatkozott, hogy munkavégzési helye nem csak helységi volt, hanem dolgozott a munkáltató más telephelyén is. Az alperest nem minden területen érintette a megrendelés-csökkenés, ezért lehetősége lett volna a munkáltatónak arra, hogy másik telephelyre ossza be a felperest. A felperes álláspontja szerint a felmondásból valójában nem állapítható meg, hogy a munkájára a továbbiakban miért nincs szükség.

[4] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Az alperes előadta, hogy 2023 elejére megrendeléseik csökkenni kezdtek mind céges szinten, mind a felperes munkakörét meghatározó cég2 partner részéről. A felperes munkaköri feladata a cég2 Kft.. által rendelt fuvarok teljesítése volt, ezért ezek csökkenése miatt volt kénytelen az alperes az ilyen munkakörben foglalkoztatottak létszámát csökkenteni. Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes csak kiegészítő juttatás esetén volt hajlandó helység2ön munkát végezni, ezért a munkáltató csak akkor kért ilyen munkavégzést, ha feltétlenül szükséges volt. 2022 novemberében új munkavállaló felvételére azért volt szükség, mert voltak munkavállalók, akik munkaviszonyukat saját döntésük folytán megszüntették, az alperes kénytelen volt pótolni a kiesett munkaerőt. Az, hogy a munkáltató mikor jut el arra a döntésre, hogy csak a létszám csökkentésével lehet a hiányzó bevételeket ellensúlyozni, olyan gazdasági döntés, ami nem képezheti a per tárgyát. Az, hogy a létszám csökkentése esetén a munkáltató melyik munkavállalókat választja ki, a munkáltató saját döntése, ami szintén nem képezheti a per tárgyát. Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes munkája a helység1i telephelyhez kötődik, a felperes az ezen kívüli telephelyen nem volt hajlandó dolgozni, ezért nem releváns a felperes azon hivatkozása, hogy a helység2i telephelyen volt munkavállalói felvétel. Emellett rögzítette az alperes azt is, hogy a felperessel történt felmondás közlését követően is voltak kilépések és mivel ezzel már a szükséges létszámot nem érte el az alperes állománya, ezért a munkavállalók pótlása szükségessé vált. Az álláshirdetések kapcsán hivatkozott arra, hogy a helység1i telephelyre vonatkozóan nem is volt és jelenleg sincs a munkaviszony megszüntetése óta álláshirdetés.

[5] Az elsőfokú bíróság a 60.M.70.100/2023/31. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest 800.000 forint perköltség megfizetésre azzal, hogy az eljárási illetéket az állam viseli. Az elsőfokú bíróság határozatát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1)-(2) bekezdései, 66. § (2) bekezdése alkalmazásával hozta meg. Az elsőfokú bíróság szerint a felmondás indoka világosan rögzíti azokat a tényeket és körülményeket, amelyek alapján a felperes munkájára a továbbiakban nem volt szükség az alperesnél.

[6] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy a felperes az alperesnél tehergépkocsi-vezető munkakörre került alkalmazásra, munkaköre kifejezetten a fagyasztott áru (cég2) szállítására irányult. A tehergépkocsi vezető/cég2 munkakörben alkalmazott munkavállalók az egyéb tehergépkocsi-vezetőkhez képest speciális munkaköri feladatokat láttak el és magasabb bérezésben is részesültek. Emellett az is megállapítható, hogy ugyan a munkaszerződés szerint a felperes munkavégzési helye az alperes valamennyi telephelye lehetett, azonban a felperes munkáját alapvetően az alperes helység1i telephelyén végezte. Az alperes helység2i telephelyén kivételesen, helyettesítés és betanulás céljából, a telephely beindításával összefüggésben végzett munkát a felperes. Az alperesnél a tehergépkocsi-vezetők felvételénél is szempont volt, hogy a munkavállalót a lakóhelyéhez közeli telephelyen alkalmazzák. A felperes lakóhelye pedig helység3ben van, a lakóhelytől távoli munkavégzés az alperesnek többletköltséget is jelentett.

[7] Az alperes a felmondás indokaként a munkáltató működésével összefüggő okot, a megrendelések csökkenését és az emiatt elrendelt létszámcsökkentést jelölte meg. Az elsőfokú bíróság a létszámcsökkentés munkáltatói elrendelését a bizonyítási eljárás alapján megállapíthatónak ítélte, mivel azt alátámasztotta az alperes ügyvezetőjének a nyilatkozata és a tanúk vallomása is. A létszámleépítést önmagában az a körülmény, hogy arra vonatkozó

alakszerű munkáltatói döntés nem született, nem vonja kétségbe. A létszámcsökkentés elrendelése érintette a felperes munkakörét és munkavégzési helyét, az alperes helységi telephelyét is. Ezen telephelyen legalább két fő tehergépkocsivezető/cég2 munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését irányozta elő az alperes. E két fő munkavállaló közül egy fő saját elhatározása alapján távozott, így további egy fő, a felperes munkaviszonyának alperes általi megszüntetésére került sor. Arra vonatkozóan nem merült fel adat, hogy a felmondás időszakában a helységi telephelyre, a felperes munkakörére új munkavállalót vett volna fel az alperes. Az a hivatkozás, hogy ebben az időszakban az alperes más telephelyére (helység4, helység2) ilyen munkavállalót felvett, nem érinti a felperes munkaviszonya megszüntetésének jogszerűségét. Ezen felvételekre a munkáltató észszerű indokot adott, azok az időközben kieső munkavállalók pótlását, illetve a helység2i telephely beindítását szolgálták. A létszámcsökkentés indokaként megjelölt bevétel-/megrendelés-csökkenés értékelése és ennek ellensúlyozására alkalmazott munkáltatói döntés eszközének megválasztása a munkáltató gazdálkodásának körébe tartozó kérdés, annak megalapozottsága a perben nem vizsgálható. Ezen túlmenően az a kérdés is a munkáltató gazdálkodási körébe tartozik, hogy a munkáltató a létszámcsökkentés alapján melyik munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg, továbbá az is, hogy a felperest a lakóhelyétől távoli telephelyen, magasabb költségek mellett kívánja-e foglalkoztatni. Arra vonatkozóan a perben nem merült fel adat, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését ténylegesen más, a felmondást írásban nem közölt ok eredményezte.

[8] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján megállapította, hogy a felmondás indoka valós és okszerű, a felperes munkaviszonyának megszüntetése a felperes munkakörét érintő megrendelés-csökkenés miatt, a munkáltató működésével összefüggő okból, létszámcsökkentés alapján került sor.

[9] A felperes törvényes határidőn belül fellebbezéssel élt, kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet változtassa meg és marasztalja az alperest kereseti kérelmének megfelelően és kötelezze az alperest az első- és másodfokú perköltség megfizetésére, azzal, hogy a felperes áfa fizetésre kötelezett.

[10] A felperes szerint az elsőfokú bíróság a tényállás megállapítása tekintetében megsértette a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. (1) bekezdését, amikor a perben jelentős tényeket a felek és a meghallgatott tanúk nyilatkozataival, a beszerzett okiratokkal ellentétesen állapította meg. Iratellenesen szerepel a tényállásban, hogy a felperes a munkaviszony fennállása alatt „betanulás” céljából végzett munkát az alperes helység2i telephelyén.

[11] A felperes szerint téves az elsőfokú ítélet [5] bekezdésében rögzített azon megállapítás, hogy az alperes 2022 végén átszervezésről döntött, melynek eredményeképpen a 2023. január 4. napján kelt felmondással megszüntette felperes munkaviszonyát. Az alperes nem bizonyította az elsőfokú eljárás során, hogy a tulajdonosok ilyen jellegű döntést hoztak. Ezen túlmenően az alperes felmondásának indokolásában nem arra hivatkozott, hogy a felperes munkaviszonya átszervezés miatt kerül megszüntetésre.

[12] Az alperes nem bizonyította, hogy megrendelése csökkentek a felmondás időpontjában, ezzel szemben a közhiteles nyilvántartásban szereplő eredménykimutatás

alapján az alperes belföldi értékesítésből származó nettó árbevétele 2021-2023. évek között folyamatos emelkedést mutat. Az alperes munkavállalói létszáma folyamatosan emelkedett, 2022-ben helység2ön új telephely létesítésére került sor, ahová 2023. február 28. napjáig 8 cég2s munkavállalót vettek fel és ezzel párhuzamosan 3 fő lépett ki. Az alperes törvényes képviselője akként nyilatkozott, hogy a fluktuáció mértéke drasztikus volt, éves viszonylatban az állományi létszám kétszerese cserélődött.

[13] A felperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság kizárólag az alperes által jelenleg is foglalkoztatott munkavállalók tanúvallomására hivatkozva állapította meg, hogy a felmondás létszámleépítésre alapított indoka valóságos volt, ugyanis az alperes más módon ezt nem bizonyította.

[14] A felperes munkaköri feladatait nem kizárólagosan a helység1i telephelyen végezte, továbbá a felek között létrejött munkaszerződés is rögzíti, hogy a felperes munkavégzésének helye az áru fuvarozást végző munkáltató valamennyi telephelye és székhelye, az ilyen tevékenység végzéséhez használt jármű, továbbá bármely egyéb hely, ahol az áru fuvarozási tevékenységgel kapcsolatos feladatok végzésére sor kerül. A felperes szerint, az alperes abban az esetben bizonyította volna sikeresen, hogy a felmondásban megjelölt indok valós, ha a munkaszerződésben megjelölt valamennyi munkavégzési hely vonatkozásában bizonyítja a munkavállalói létszámot csökkentő döntésének megalapozottságát, ezzel szemben egyetlen telephely vonatkozásában sem bizonyította azt.

[15] Az alperes a munkaszerződés alapján egyedi utasítással bármelyik telephelyen foglalkoztathatta a felperest, ahogy erre sor is került felperes munkaviszonyának fennállása alatt helység2ön. Az alperes törvényes képviselőjének nyilatkozata alapján is volt lehetőség a telephelyek közötti átjárásra. Két tanú nyilatkozata ezzel kapcsolatban csupán arra vonatkozott, hogy ez az alperes részére többletköltséget jelentett, azonban ezt az alperes nem bizonyította.

[16] A felperessel közölt felmondásnak nem az volt az indoka, hogy a lakóhelyéhez közel nem tud munkát végezni, hanem az, hogy a gazdasági visszaesésre tekintettel létszámleépítés van abban a munkakörben, amelyben alperes folyamatosan vett fel új munkavállalókat a felmondás közlésekor, a felmondási idő alatt és azt követően is. A felperes szerint az alperesnek nem jelentett volna többletköltséget felperes helység1itől eltérő telephelyen történő foglalkoztatása, mivel erre vonatkozóan a munkaszerződés nem írt elő plusz díjazást.

[17] A felperes fellebbezésében a helység1i telephelyen való munkavégzésével kapcsolatban azt is kiemelte, hogy az ítélet [19] bekezdésében szereplő megállapítás, mely szerint a felperes munkaköre kifejezetten a fagyasztott áru (cég2) szállítására irányul ellentmondásban áll tanú2 tanúvallomásával, mely szerint a cég2s sofőrök másik gépkocsit is vezethettek, pl. szervízbe vihették azokat, továbbá előfordult, hogy a cég2s sofőrök besegítettek más fuvarfeladatokba is. Tehát ha valóban csökkent volna a cég2s megrendelések mennyisége a helység1i telephelyen, az alperes akkor is tudta volna foglalkoztatni felperest.

[18] A felperes álláspontja szerint a létszámgazdálkodás körében az alperesnek figyelembe kellett volna venni a várható fluktuációt. Továbbá az alperes ügyvezetője által

előadottakkal ellentétben az alperes azon magatartása, hogy a kialakult gazdasági helyzetre, illetve létszámcsökkentésre hivatkozva alperes egyetlen munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg. Ez nem felel meg a felelős munkáltatói létszámgazdálkodás követelményének sem.

[19] A felperes álláspontja szerint a fentiek alapján az alperes nem bizonyította, hogy a felmondásban megjelölt indok valós és okszerű, ezért a felmondás jogellenes.

[20] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, az elsőfokú eljárásban csatolt megbízási szerződés alapján a felperes marasztalását kérte az alperes ügyvédi munkadíjból álló perköltsége tekintetében azzal, hogy az alperes jogi képviselője áfa fizetésre kötelezett.

[21] Az alperes nem vitatta, hogy a „betanulás” kifejezés tévesen szerepel az elsőfokú ítéletben, mivel a felperes betanítás céljából tartózkodott helység2ön.

[22] Az alperes álláspontja szerint a felperes tévesen hivatkozott arra, hogy az alperesnek formálisan határozatot kell hoznia a létszámleépítésről a munkavállalóval közölt felmondást megelőzően, ilyen jogszabályi kötelezettsége sincs az alperesnek. Az alperes ügyvezetője egy olyan családi vállalkozást irányít, amelyben a stratégiai döntéseket önállóan hozza meg, a gazdasági döntések írásba foglalása megnehezítené az operatív működést.

[23] A felperes fellebbezésében megalapozatlanul kérdőjelezte meg a felmondás indokának okszerűségét arra való hivatkozással, hogy az alperestől elvárható lett volna a belépő és a kilépő munkavállalók nagy száma miatt, hogy a felperesnek való felmondás helyett megvárja azt, hogy valamely munkavállaló önként szüntesse meg munkaviszonyát. A felperes által hivatkozott fluktuáció a teljes sofőr állományra vonatkozott, ezzel szemben a cég2s sofőrök fluktuációja nem volt ilyen nagy mértékű. Az alperes álláspontja szerint a felperes másik fióktelepen való rendszeres foglalkoztatására nem volt lehetőség, különösen nem a helység2i fióktelepen, mivel az a felek szerződéskötésekor még nem is létezett. Az alperesnél az volt a kialakult gyakorlat, hogy minden munkavállalót annál a központnál foglalkoztattak, ahová eredetileg jelentkezett, az ettől eltérő foglalkoztatásra csak külön megállapodás esetén volt lehetőség, amikor az alperes megtérítette a kiküldetésben lévő munkavállalók költségeit.

[24] Az alperes kiemelte, hogy a felperes cég2s sofőrként történő foglalkoztatása magában foglalta a gépjárműhöz kapcsolódó műszaki feladatok ellátását is, azaz a munkaköre részének tekinthető. Azonban ez nem azt jelentette, hogy a felperes a munkaszerződése alapján más tehergépkocsi vezető munkakörben is alkalmazható volt.

[25] Az alperes hangsúlyozta, hogy létszámgazdálkodása és az ahhoz szükséges munkaviszony létesítés vagy munkaviszony megszüntetés az alperes gazdasági döntése, amely nem lehet munkaügyi jogvita tárgya. Az alperes véleménye szerint, ha a felperes jogviszonyának megszüntetését követően február hónapban az új megrendelések miatt több munkaerőre volt szüksége, és ezért munkavállalókat vett fel, nem értékelhető az alperes terhére, mivel a létszámleépítésről decemberben döntött és azt január elején végre is hajtotta.

[26] Az alperes a tényállításait olyan tanúkkal bizonyította, akik pillanatnyilag is az alperes munkavállalói, mivel ők tudtak érdemi vallomást tenni, mert nekik volt rálátásuk a felmondás időpontjában a cégnél zajló folyamatokra. A felperes nem volt elzárva attól a lehetőségtől, hogy az alperes előadásával ellentétes gyakorlatot az alperes korábban foglalkoztatott munkavállalóinak tanúvallomásával bizonyítsa.

[27] Az alperes szerint a felperes téves következtetést volt le az alperes beszámolójának adataiból, mivel a nettó árbevétel adatok emelkedése az árak emelkedéséből fakadt az infláció miatt, és nem a forgalom volumenének növekedéséből.

[28] A fellebbezés nem megalapozott.

[29] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése értelmében tárgyaláson kívül bírálta el és megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában és a 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok nem merült fel. Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint a bizonyítékok okszerű értékelésével helyesen állapította meg, a kereseti kérelemről az Mt. 64. § (1)-(2) bekezdései és az Mt. 66. § (2) bekezdésében foglalt irányadó anyagi jogszabályok helyes alkalmazásával megalapozott döntést hozott.

[30] A másodfokú bíróság a bizonyítékok értékelésével maradéktalanul egyetértett, az elsőfokú ítéletben foglaltakat megismételni nem kívánja. A fellebbezésben foglaltakra tekintettel kiemeli a másodfokú bíróság, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát a 2023. január 4. napján közölt felmondás indoklásában megjelölt valós okok miatt szüntette meg.

[31] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás indoklásának valóságát a felmondás időpontjában kell vizsgálni, ezért annak ellenére, hogy az alperesnél a munkavállalói létszám dinamikusán változott, az volt megállapítható, hogy 2022 decemberében a helységi telephelyen cég2s tehergépkocsi vezetőként a felperes munkájára nem volt szükség.

[32] A Kúria Mfv.10.272/2013/4. számú precedensképes határozata értelmében, ha a felmondás oka a munkáltató működésével összefüggő (létszámcsökkentés) volt, az azt eredményező, a munkáltató gazdálkodását érintő körülmények vizsgálata, mint a munkáltató vezetésének körébe tartozó kérdés – függetlenül attól, hogy az intézkedésben erre utaltak – munkaügyi perben vizsgálat tárgyává nem tehető. A felperes fellebbezésben a felelős humánerő gazdálkodásra vonatkozó hivatkozása ezért megalapozatlan.

[33] A felperes közhiteles nyilvántartásban szereplő nettó árbevételre való utalása az alperes fellebbezési ellenkérelmében kifejtettek szerint az alpereshez érkező megrendelésszám növekedés tekintetében téves, mivel a gazdasági környezetben a perbeli időszakban jelentékeny mértékű volt az infláció. A Kúria Mfv.10.671/2013/5. számú precedensképes határozata értelmében jogszerű felmondási ok lehet, ha a munkáltató a megrendelések csökkenése miatt létszámleépítésre hivatkozva mond fel a munkavállalónak.

[34] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, hogy önmagában az a körülmény, hogy a létszámcsökkentésre vonatkozó munkáltatói döntés alakszerű formában nem jelent meg, annak valóságát nem teszi kétségesse, mivel az az egyéb adatok, nyilatkozatok, tanúvallomások alapján megállapítható.

[35] A másodfokú bíróság álláspontja szerint helyes az alperes azon hivatkozása, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését megelőzően a helység²i telephelyen való foglalkoztatásának lehetőségét nem kellett vizsgálnia, mivel ott a felperes korábban is csak eseti jelleggel végzett munkát. Az Mt. 51. § (2) a) pontja értelmében a munkáltató köteles a munkavállaló részére a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni, ezért felperes azon hivatkozása szintén téves, hogy a helység¹i telephelytől eltérő telephelyen történő foglalkoztatása az alperes részére nem jelent többletköltséget figyelemmel arra, hogy erre vonatkozóan a munkaszerződés nem írt elő plusz díjazást.

[36] A következőket bírói gyakorlat szerint (Kúria Mfv.I.10.251/1999/2., Kúria Mfv.I.10.014/2009/3., Kúria Mfv.III.10.584/2017/3.) önmagában az, hogy a munkaügyi perben meghallgatott tanú a munkáltató alkalmazásában áll, vagy részére más jogviszonyban munkát végez, elfogultságot nem jelent. Az elsőfokú bíróság figyelmeztette a tanúkat a hamis tanúzás következményeire, és a tanúk úgy nyilatkoztak, hogy elfogulatlanul tudnak tanúvallomást tenni. Az elsőfokú eljárás során a tárgyalási jegyzőkönyvekből kitűnően az elfogultságot illetően semmilyen körülmény nem merült fel. Mindezek miatt a másodfokú bíróság álláspontja szerint azok a tanúvallomások, amelyek a felperesre nézve nem voltak kedvezőek nem voltak kirekeszthetők a bizonyítékok köréből, és azokat az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § helyes alkalmazásával értékelte. Az alperes az Mt. 64. § (2) bekezdés szerinti bizonyítási kötelezettségének eleget tett, igazolta a felmondás indokolásának valóságát, okszerűségét, azt, hogy a helység¹i telephelyet érintően csökkent a megrendelés és erre tekintettel csökkentette a cég²s munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számát is.

[37] A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért a másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperes ügyvédi munkadíjból álló perköltsége viselésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján a megbízási szerződés szerint 221.000 forint + áfa összegben állapított meg.

[38] A másodfokú bíróság a Pp. 101. § (1) bekezdés és 102. § (1) bekezdés alapján rendelkezett a fellebbezési illetékekről, melynek összegét az Itv. 39. § (1) bekezdése szerint 4.020.000 forint fellebbezési pertárgyérték és az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján állapított meg. A felperes a Pp. 525. § (1) és (3) bekezdései szerint munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a felperes által le nem rótt illeték az állam terhén marad.

[39] A Pp. 365. § (2) bekezdése szerint az ítélettel szemben fellebbezésnek helye nincs.

Győr, 2025. január 14.

Dr.Mózsa Gábor s.k.

a tanács elnöke

Dr.Bartus Erika s.k.

előadó bíró

Dr.Kovács Zsolt s.k

bíró