



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.012/2022/8.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró Felperes1 (lakóhelye: cím1 levelezési címe: cím6 felperesnek a dr. Csernus Tibor (Cím4) ügyvéd által képviselt alperes1 (cím3) alperes ellen elmaradt munkabér, kártérítés és igazolás kiadása iránt indított perében a Szombathelyi Törvényszék 2021. szeptember 23-án kelt 2.M.70.093/2020/44-I. sorszám alatti ítéletével a felperes által 52. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperes részére 45.211 (negyvenötezer-kétszáztizenny) forint másodfokú eljárásban felmerült perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 144.674 (száznegyvennégyezer-hatszázhetvennégy) forint másodfokú eljárásban feljegyzett eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélettel szemben fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az alábbi tényállást tekintette irányadónak, mely alapján megállapította, hogy

a felek közötti, 2019. november 1-jétől fennálló munkaviszony alapján a felperes területi képviselő munkakörben, heti 40 órás, teljes munkaidőben dolgozott az alperesnél. A felperes feladata volt a lehetséges új vevők felkutatása és a már meglévő partnerekkel történő folyamatos kapcsolattartás és a piackutatás. A munkaszerződés 1. pontja szerint a felperesnek hetente minimum 12 db előre egyeztetett potenciális céget, vásárlót kellett felkeresnie. A felperes a szerződés szerint köteles volt minden egyes tárgyalásról és a vevőkkel történő találkozásról jegyzőkönyvet készíteni, és azokat hetente a közvetlen főnökének átadni.

[2] A munkaszerződés 4. pontja alapján a felperes személyi alaphére a próbaidő tartamára havi bruttó 305.400 forint volt, a próbaidő lejártát követően a felek a felperes alaphérét nem tárgyalták újra. A munkaszerződésben meghatározott alaphéren túlmenően a 2019. október 30-án kelt, a „munkaszerződés 1. számú melléklete” megnevezésű

megállapodás szerint „6 hónap elteltével a munkáltató a munkavállaló felé visszamenőleg havi nettó 50.000 forint bért fizet ki. Hat hónap letelte után a havi nettó bérük 300.000 forint/hóra változik, amennyiben a látogatások számát teljesítik”.

[3] A felperes a munkaszerződés 1. pontjában meghatározott látogatásszámokat nem teljesítette, illetve nem bocsátott az alperes rendelkezésére 12 db/hét látogatást igazoló jegyzőkönyvet. 2019. novemberében 2, 2019. decemberében 10, 2020. januárjában 13 látogatást igazolt a felperes az alperes felé jegyzőkönyvvel.

[4] A felperes területi képviselőként a munkaviszony létesítésétől kezdődően 2020 márciusáig heti rendszerességgel, hétfői napokon részt vett az alperes város1-i székhelyén tartott értekezleten, ahol a területi képviselők beszámoltak tevékenységükről. Az alperes szóban jelezte a felperesnek az értekezleteken, hogy a látogatásokat nem tartja elegendőnek. A felperes a szóbeli felhívások ellenére sem teljesítette az elvárt látogatásszámokat, ezért az alperes 2020. február 24-én a felperest írásbeli figyelmeztetésben részesítette, amely a következőket tartalmazza: „Ön 2019. november 1. napjától áll a társaság alkalmazásában területi képviselőként. A munkaszerződésének 1. pontja többek között tartalmazza azt a feladatot is, hogy hetente legalább 12 előre egyeztetett potenciális cégnél, illetve vásárlónál kell látogatást tennie, mely látogatásokról köteles lenne jegyzőkönyvet készíteni és ezen látogatásokat a jegyzőkönyv átadásával igazolni. Az elmúlt időszakban rendszeresen elmaradt ezen feladatának teljesítése, és nem igazolta a partnerek látogatását. Mindezekre tekintettel felszólítom Önt, hogy a munkaszerződésében foglalt kötelezettségének tegyen eleget és a feladatának teljesítését a megfelelő formában rendszeresen igazolja”. Az írásbeli figyelmeztetés jogorvoslati kioktatást nem tartalmaz. Az írásbeli figyelmeztetést az ügyvezető adta át a felperesnek, az átadáskor az ügyvezetőn és a felperesen kívül más személy nem volt jelen. A közlést követően a felperes elmondta tanú1 és tanú2 kollégájának, hogy írásbeli figyelmeztetést kapott, egyéb1 területi képviselő a felperes felmondását követően értesült az intézkedésről a munkahelyi vezetőjétől.

[5] A felperes 2020. február 7-én és 10-én betegszabadságon, illetve 2020. március 9-étől 2020. június 2-áig keresőképtelen állományban volt. Ez utóbbi időszakon belül 2020. március 3-ától – március 25-éig betegszabadságot vett igénybe, majd március 26-ától – június 2-áig táppénzben részesült.

[6] Az alperes a 2020. március 20-án küldött e-mail üzenetben a COVID-19 járvány miatt - felhívta a területi képviselőit, hogy a következő héttel a partnereket ne látogassák. Az üzenetben foglaltak szerint ezt követően 2020. április 9-étől a munkaidő 8 óra helyett 4 órára módosul. A levél tartalmazza, hogy az alperes kéri a területi képviselőket az e-mail üzenetben foglaltak írásban történő elfogadására. A felperes az alperes e-mailben megküldött munkaszerződés módosítására tett ajánlatára nem nyilatkozott. Az alperes 2020. április 29-én e-mail üzenetben ismételten elküldte a felperesnek a részmunkaidő tekintetében tett munkaszerződés-módosításra vonatkozó ajánlatát, amelyre a felperes nyilatkozatot nem tett, azt nem fogadta el.

[7] A felperes 2020. június 16-án telefonon, illetve e-mailen közölte a munkavállalói felmondását az alperessel. Az írásbeli felmondásban a felperes kérte, hogy az esetében irányadó 30 nap felmondási időnek legalább a felére az alperes mentse fel. Az alperes a

kérésnek eleget tett, és a teljes felmondási idő ledolgozásától eltekintett. A felek nem állapodtak meg abban, hogy a munkavégzés alóli felmentés idejére az alperes a felperesnek munkabért fizet.

[8] 2020. június 16-át követően a felperes az alperesnél munkát nem végzett. Az alperes a felperes 2020 június havi munkabérét napi 4 órás, illetve heti 20 órás munkaidő alapulvételével 152.700 forint/hó alapbér figyelembevétel számolta el, és a felperesnek a ledolgozott időre 58.171 forintot, míg szabadságra 87.257 forintot, azaz összesen 145.428 forintot számolt el, illetve fizetett meg. Ezzel egyidejűleg a felperes 2020 július havi munkabérét is elszámolta, ugyancsak 152.700 forint/hó alapbér alapján és szabadságra járó juttatásként 19.917 forintot, míg 9 nap felmentési időre 59.752 forintot, azaz összesen 79.670 forintot számolt el és fizetett meg. A felperes jelzéssel élt az alperes felé a téves munkabérelszámolás, illetőleg munkabér kifizetés miatt. Az alperes a felperes észrevételeit részben elfogadta, és a munkabért ismét elszámolta, az újabb bérelszámolásban foglaltak szerint a felperes alapbére – a heti 40 órás munkaidő mellett – 305.400 forint/hó, így 2020 június hónapban a ledolgozott 10 napra, illetve 80 órára a felperes munkabére 145.430 forint, és ezen túlmenően a felperesnek 13 napra összesen 189.057 forint szabadságmegváltás került elszámolásra.

[9] A felperes az elsőfokú eljárásban előterjesztett, a perfelvétel lezárásakor fenntartott kereseti kérelmében az alábbiakat kérte. Kérte, hogy a bíróság a 2020. február 24-én közölt alperesi írásbeli figyelmeztetést helyezze hatályon kívül, valamint kötelezze az alperest az írásbeli figyelmeztetéssel elkövetett jogsértés miatt 305.400 forint sérelemdíj megfizetésére; kötelezze az alperest 152.700 forint munkabérkülönbség és 305.400 forint sérelemdíj megfizetésére arra figyelemmel, hogy 2020. április 5-étől kezdődően heti 40 órásról heti 20 órára csökkentette a munkaidejét jogellenesen, és ezzel együtt a munkabérét is 152.700 forintra csökkentette; kötelezze az alperest 676.691 forint munkabér megfizetésére, mivel a munkabére részét képező havi nettó 50.000 forint összegű kifizetést nem teljesítette; kötelezze az alperest 305.400 forint távolléti díj megfizetésére a 2020. június 16. – 2020. július 16. közötti időre; kötelezze az alperest a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 80. § (2) bekezdésének megsértésére figyelemmel 15x14.040 forint megfizetésére, mivel az alperes járandóságát csak részben fizette meg; kötelezze az alperest 305.400 forint kártérítés megfizetésére, mivel jogszabálysértően járt el a munkabérkifizetés során. A felperes a 2020. június havi munkabért 173.341 forintban jelölte meg. A felperes 8 napos határidővel kérte kötelezni az alperest a fenti összegek megfizetésére. Marasztalásra irányuló kereseti kérelmei mellett a marasztalási kereseti kérelmek alapjául szolgáló jogsértéssel összefüggésben megállapítási kereseteket terjesztett elő. Az alperes az elsőfokú eljárásban a felperes kereseti kérelmének elutasítását és perköltségben való marasztalását kérte.

[10] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 341.947 forint munkabért. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a egyéb4 felhívására 20.517 forint eljárási illetéket. Megállapította, hogy 108.505 forint eljárási illeték az állam terhén marad. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 134.400 forint elsőfokú perköltséget.

[11] Az elsőfokú bíróság elutasította az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése iránti keresetet és az ezzel okozott személyiségi jogsértés miatt érvényesíteni kívánt sérelemdíjat, megállapítva, hogy az alperes a felperes részéről átadott partner látogatásokról felvett jegyzőkönyvek csatolásával bizonyította az írásbeli figyelmeztetésben foglalt indokok valóságát. Felperes maga sem vitatta, hogy a munkaszerződés szerinti látogatás számokat nem érte el. Megállapította, hogy az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó, polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42. § (1)-(2), a Ptk. 2:43. §, 2:52. § (1) bekezdése szerint a felperes nem jogosult a sérelemdíjra. A felperes közölte a munkatársakkal az írásbeli figyelmeztetés tényét, a munkáltató jogellenes cselekménye ezért nem merül fel. Rögzítette, hogy az írásbeli figyelmeztetés ténye és az abban foglaltak a társadalom által elfogadott objektív mérce szerint nem alkalmasak a felperes emberi méltóságának megsértésére; az a körülmény, hogy a felperes szubjektív megítélése szerint a figyelmeztetés sértő, nem elegendő a személyiségi jogsértés bíróság általi megállapításához.

[12] Az elsőfokú bíróság a felperesi keresetnek részben helyt adott, a munkaszerződést kiegészítő megállapodás első fordulata szerinti havi nettó 50.000 forint munkabér megfizetésére kötelezte visszamenőlegesen az alperest. A kiegészítő megállapodás nyelvtani értelmezésével megállapította, hogy ez az összeg független a felperes által teljesített partner látogatások számától. Rögzítette, hogy a havi nettó 50.000 forint bruttó 75.188 forintnak felel meg. Az elsőfokú bíróság az Mt. 146. § (5) bekezdésének alkalmazásával a felperesi igényt a ledolgozott időre és a betegszabadság időtartamára alaposnak találta, a táppénzen töltött időszakra a kérelmet elutasította.

[13] Az elsőfokú bíróság a munkaszerződés 1. sz. mellékletének nyelvtani értelmezésével megállapította, hogy a munkaviszony hetedik hónapjától kezdődően a felperes munkabére kizárólag abban az esetben emelkedik a munkaszerződésben meghatározotthoz képes havi nettó 300.000 forintra, amennyiben a felperes a heti 12 db partner látogatást teljesíti. Ez a feltétel nem valósult meg, így a felperes kereseti kérelme nem alapos, továbbá a táppénz időszakára munkabér nem jár.

[14] A felmondási időre járó távolléti díj tárgyában előterjesztett kereseti kérelmet az elsőfokú bíróság elutasította, rögzítve, hogy az Mt. 70. § (3) bekezdése munkáltatói felmondás esetén alkalmazandó, az Mt. 146. § (2) bekezdése szerinti előfeltételek pedig nem állnak fenn, mivel a felek a felperes által le nem dolgozott felmondási időre munkabér fizetésében nem állapodtak meg.

[15] Az elsőfokú bíróság a 33. sz. beadványban előterjesztett eljárás szabálytalansága elleni kifogásnak 40. sz. végzésével részben helyt adott. Rögzítette, hogy tanú2 tanú meghallgatásáról a felperes értesítése szabályszerű volt, e tekintetben a felperes kifogása elutasításra került. Hangsúlyozta, hogy a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 283. § (1) bekezdése értelmében a felperest az eljárási cselekményről kizárólag értesíteni, nem pedig idézni kellett. Megállapította, hogy tanú1 és egyéb1 tanú meghallgatásáról a megkeresett bíróságok az eljárási szabályok megsértésével értesítették a felperest, ugyanakkor az eljárási cselekmények megismétlése iránti kérelmet a bíróság elutasította. A Pp. 156. § (2) bekezdése csak a szükségeshez képest elrendeli megismételni az eljárási cselekményt. A felperes a tanúkat kizárólag az írásbeli figyelmeztetés miatt előterjesztett sérelemdíj tárgyában kérte meghallgatni, a bíróság 16. és 18. számú végzésében meghatározta a tanúk részére felteendő kérdéseket, ezen végzések a

felperes részére kézbesítésre kerültek. A felperes a 33. sz. beadványában sérelmezte, hogy a szabálytalan tárgyalásokon nem volt lehetősége a tanúknak kérdést feltenni, és előadásaikra észrevételt tenni, ugyanakkor a felperes a 33-as számú beadványában sem indítványozta olyan kérdések feltételét, amely az írásbeli figyelmeztetéssel összefüggésben álló kereseti kérelmet érinti, és amelyekre nézve a bíróság már ne hallgatta volna meg a tanúkat. Az elsőfokú bíróság a 40. sz. végzésében megállapította azt is, hogy a perfelvétel lezárása jogszerű volt, a felperes a perfelvételi tárgyaláson megjelent, azonban bejelentette, hogy eltávozik, a bíróság figyelmeztette, hogy a tárgyaláson történő eltávazása a perfelvétel lezárását nem akadályozza. A folytatólagos perfelvételi tárgyalás elhalasztását a felperes távozása nem indokolta a Pp. 192. §-a értelmében, továbbá a felperes a 33. sz. beadványában sem jelölt meg az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § t) pont szerinti tulajdonságot, ezért az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban szükségtelen volt a felperes további nyilatkoztatása.

[16] A felperes – az üzemzavar naptár adatait is figyelembe véve - törvényes határidőben előterjesztett fellebbezésében elsődlegesen kérte, hogy az ítéltábla a Pp. 369. § (1) bekezdése, a Pp. 369. § (3) a), c), d) pontja és a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdése alapján változtassa meg az elsőfokú ítéletet, és adjon helyt a felperes keresetének, másodlagosan kérte, hogy az ítéltábla a Pp. 380. § b)-c) pontja alapján helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítéletet és utasítsa új eljárásra az elsőfokú bíróságot.

[17] A felperes a fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 111. §-a szerinti szükséges tájékoztatás mellőzésével jogsértő módon nem merítette ki a kereseti kérelmet és nem tett eleget a bizonyítási eljárások lefolytatására vonatkozó indítványoknak sem, különös tekintettel a nyelvi szakértő kirendelésére is egyéb2 tanúkénti meghallgatására.

[18] Álláspontja szerint a munkaszerződés 1. számú mellékletében foglalt utólagos, havonkénti nettó 50.000 forint kifizetésnek nem volt előfeltétele a heti 12 ügyfél látogatás. Kizárólag az alperes automatikus megemelésének volt feltétele a heti 12 látogatás. Ezen túlmenően az alperes lehetetlenítette el a heti 12 ügyfél látogatást azzal, hogy a munkahetet egy teljes nappal megrövidítette, továbbá a találkozók megszervezésére heti legalább egy napot kellett fordítani, és a találkozó alkalmával műszaki felméréseket is kellett végezni. Mindezek kizárják a felperes felróhatóságát. A megállapodás értelmében kizárólag az alperes automatikus megemelésének volt feltétele a heti 12 látogatás.

[19] Az elsőfokú bíróság érdemi bizonyíték nélkül állapította meg, hogy az alperes jóhiszeműen tévedett a munkaszerződés jogellenes és egyoldalú módosításakor. Az alperes a per megindításáig nem állította helyre a heti 40 órás munkaviszonyra vonatkozó eredeti állapotot és nem fizette meg tartozásait. Helyette a felperest megtévesztve 30 nappal megrövidítette a felperes társadalombiztosítási jogviszonyát, amelynek körülményeit a bíróság nem vizsgálta, annak ellenére, hogy az a kereset tárgya volt.

[20] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása nem felel meg a Pp. 346. § (4)-(5) bekezdésének, az elsőfokú bíróság tényszerűen nem állapíthatta meg, hogy a munkáltatói figyelmeztetésben megjelölt indokok valósak. Az alperes nem tartotta be az egyenlő elbánás követelményét és megsértette a felperes emberi méltóságát is. A személy egyes nevesített

tulajdonsága miatti hátrányos megkülönböztetés, illetve az azt sértő magatartás között különbség van, a jogalkotó nem mint indokot, hanem mint eredményt jelöli meg a személyiségi jogsérelmet, jelen esetben az emberi méltóság sérelmét. Ez bekövetkezik, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben kiemelten alkalmaz olyan egyedi szankciót, amely a vele azonos magatartást tanúsító munkavállalók között egyedül az adott személyt éri. A személyiségi jogsérelem akkor is bekövetkezik, ha nem bizonyítható, hogy a vétkes féllel egyik vagy másik tulajdonság miatt válik méltatlanul a felperessel.

[21] Hivatkozott a 2021. június 2-i beadványára, hogy a tanú meghallgatásokra szabálytalanul került sor, és az elsőfokú bíróság jogsértően nem rendelte el azok megismétlését.

[22] Valótlannak tartja az elsőfokú bíróság által megállapított tényt, hogy az alperes más munkavállalói a felperestől szereztek tudomást a jogsértő munkáltatói figyelmeztetésről. A bíróság a bizonyítékokat, a felperesi észrevételeket nem megfelelően értékelte.

[23] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet jogsértően értékelte az alperes ügyvezetőivel folytatott kommunikáció érdemi tartalmát, annak időbeli és logikai sorrendjét, valamint a rendelkezésre bocsátott táblázatot, amely a felperessel azonos munkakörben foglalkoztatott kollégáihoz mérten a felperes kiemelkedő teljesítményét igazolja, cáfolva a figyelmeztetés indokoltságát és jogszerűségét.

[24] A felmondási időre munkabér jár, az Mt. 146. §-a ezzel ellentétes rendelkezést nem tartalmaz. Az alperes az Mt. 46. § (1) f) pontja alapján köteles lett volna a felmondási időre vonatkozó tájékoztatást adni, továbbá az Mt. 70. § (3) bekezdése alapján távolléti díjat fizetni, ezért jogsértő az elsőfokú ítélet.

[25] Észrevételezte, hogy nem volt szabályszerű a tárgyalás berekesztése. Hivatkozott arra is, hogy az ítélet aláírásában akadályozott ülnökök valós akadályozottságára vonatkozó feljegyzésre nincs utalás az ítéletben, így az ülnökök nem kaptak valós kontroll jellegű lehetőséget.

[26] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében kérte a felperes fellebbezésének elutasítását és felperes perköltségben való marasztalását. Alperes perköltség iránti igényét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) a) pontja alapján érvényesítette.

[27] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság részletes bizonyítást folytatott le. A felperes nem teljesítette a tőle elvárt heti 12 látogatást, ezért jogszerű volt az alperes intézkedése. A járványhelyzet miatt kezdeményezett munkaszerződés módosítás elsősorban a felperes érdekeit szolgálta volna, felperes azonban nem működött együtt az alperessel. A felperesi együttműködés hiányát igazolja az is, hogy a munkavégzés körében felmerült és alperesi munkáltató által megtérített költségek elszámolásához szükséges eredeti bizonylatokat huzamosabb ideig nem küldte meg az alperesi adminisztráció részére feldolgozásra.

[28] Az alperes nem értett egyet a felmondási időre járó díjazásra vonatkozó ítéleti megállapítással, azonban az egyéb kérdések megítélése a jogszabályi rendelkezések figyelembevételével került elbírálásra, így az alperes eltekintett a fellebbezés előterjesztésétől.

[29] A fellebbezés megalapozatlan.

[30] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezését a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül, a Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a fellebbezési kérelem korlátai között bírálta felül. A másodfokú bíróság a Pp. 370. § (2) bekezdésének alkalmazására okot adó körülményt nem észlelt. A másodfokú bíróság utal arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 386. § (4) bekezdése szerint indokai alapján hagyta helyben.

[31] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú eljárás szabályszerűen került lefolytatásra. Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást a jogvita eldöntéséhez szükséges mértékben lefolytatta, a bizonyítékokat a Pp. 279.§-nak megfelelően értékelte, a tényállást helyesen állapította meg, és az anyagi jogszabályokat is megfelelően alkalmazta.

[32] Az elsőfokú bíróság jogszerűen utasította el az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése iránti kereseti kérelmet. A felperes által is aláírt munkaszerződés 1. pontja rögzíti a felperes kötelezettségeként a heti minimum 12 db előre egyeztetett potenciális cég, illetve vásárló meglátogatását, továbbá a találkozóról való jegyzőkönyv készítését és a közvetlen felettesnek történő átadását is. Az írásbeli figyelmeztetés a partner látogatások szükségességén felül a feladat teljesítés megfelelő igazolását is kifogásolta. Az alperes egyébl (27. sz. irat) és tanú (29. sz. irat) a tanúk vallomásaival igazolta az írásbeli figyelmeztetésben foglaltak valóságát. A felperes részvételével megvalósult hétfői értekezleteken elhangzott kifogás a felperes által teljesített látogatásszámmal kapcsolatban. A felperes a munkaszerződést aláírta, a kötelezettséget vállalta, ezzel szemben a felperesnek kellett bizonyítania, hogy a kötelezettségét teljesítette, illetőleg az teljesíthetetlen volt. A felperes azonban maga sem állította, hogy a kötelezettséget teljesítette (nem csatolt a perben rendelkezésre álló jegyzőkönyveken túlmenően további jegyzőkönyvet), de a kötelezettség betarthatatlanságát megalapozó konkrét, egyediesített tény, körülményt sem adott elő, hogy melyik héten konkrétan mely cégeknek mennyi időn keresztül telefonált, és nem tett tényállítást, hogy az értekezlettel érintett hétfői napra mely okból nem tudott esetlegesen egyetlen látogatást sem szervezni, továbbá nem adott elő tény, körülményt, hogy a műszaki felmérés pontosan mely esetben mennyi időt vett igénybe. A felperes általánosságban hivatkozott a feladat teljesíthetetlenségére, a feladat teljesíthetetlenségét az általános hivatkozás nem alapozza meg. A másodfokú bíróság utal arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségét a közölt indokok alapján kell vizsgálni, ebben nem szerepel a felperes teljesítményével kapcsolatos kifogás, ezért a felperes teljesítménye nem volt vizsgálandó a perben.

[33] Az egyenlő bánásmód megsértésére alapított sérelemdíj megfizetése iránti kereseti kérelem nem alapos, mivel a felperes az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti tulajdonságot a bíróság felhívása ellenére nem jelölt meg. Az irányadó ítélkezési gyakorlatnak megfelelő, BH.2019.163. számú eseti döntés szerint a védett tulajdonságok között az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni,

főszabályként olyan tulajdonságokra lehet a védelmet kiterjeszteni, amelyek az emberi személyiség lényegi vonásai.

[34] A másodfokú bíróság osztotta a felperes fellebbezésében foglaltakat annyiban, hogy az egyenlő bánásmód sérelme nélkül is sor kerülhet személyiségi jogsértésre, és ennek következményeként – az előfeltételek bizonyítását követően – sérelemdíj megfizetésére. Jelen esetben a felperes személyiségi jogait az alperes nem sértette meg, ilyen jogsértés nem bizonyított. tanú2 (25. sz. irat) és tanú1 (29. sz. irat) tanúvallomása szerint a felperes közölte velük, hogy írásbeli figyelmeztetést kapott, az ezzel kapcsolatos esetleges felperesi kedvezőtlen megítélés, a felperes szubjektív megélése nem az alperesi magatartással, hanem a saját cselekményével függ össze. egyéb1 tanú a közvetlen vezetőjétől szerzett tudomást a felperes írásbeli figyelmeztetéséről, a felmondást követően. A tanúvallomásokkal, mint bizonyítékokkal szemben a felperes állításai csupán bizonyíték nélküli tényállításnak minősülnek. Helytálló az elsőfokú ítélet abban a vonatkozásban is, hogy a munkáltató számonkérési jogának gyakorlása és az ezzel kapcsolatos intézkedések megtétele önmagában, még azok jogellenessége esetén sem eredményez – többletkörülmények nélkül – sérelemdíjat megalapozó személyiségi jogsértést. Nem merült fel a perben a kereseti kérelmekhez kapcsolódó többletkörülmény, nem merült fel a kereseti kérelmekhez kapcsolódó személyiségi jogsértést és sérelemdíjat megalapozó tény. Helytállóan hivatkozott arra az elsőfokú bíróság, hogy az emberi méltóság esetleges megsértését a társadalom objektív mércéjével, és nem az egyes személyek esetleges fokozott érzékenységevel kell összevetni.

[35] Az elsőfokú bíróság helyesen értelmezte a munkaszerződés 1. számú mellékletét, ahhoz nyelvi szakértő igénybevétele szükségtelen volt, mivel az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:8. § (1) bekezdése szerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akarata és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. A munkaszerződés 1. számú melléklete egyértelműen a látogatások számához, mint feltételhez köti a havi nettó bér 300.000 forintra emelkedését, a látogatások számát a munkaszerződés határozza meg, amelyet azonban a felperes nem teljesített.

[36] Az elsőfokú bíróság a munkaszerződés 1. számú melléklete szerinti havi nettó 50.000 Forint (a felperes által megjelölt, az alperes által nem vitatott) havi bruttó 75.188 Forint alapul vételével kötelezte az alperest az elmaradt munkabér megfizetésére a munkával és a betegszabadságon töltött időre, ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság sem állapította meg a havi nettó 50.000 Forint feltételhez kötöttségét. A melléklet ezen összegnek hat hónapra történő visszamenőleges kifizetését rögzíti, arra nem utal, hogy a jövőre nézve is fennállna a havi nettó 50.000 Forint munkáltatói fizetési kötelezettség.

[37] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az alperes valóban kezdeményezte a COVID-19 járvány miatt a részmunkaidős foglalkoztatást, azonban azt a felperes nem fogadta el, így munkaszerződés módosítás nem jött létre. Az alperes a felperes munkabérét utólagosan a heti 40 órás munkaidő alapján számolta el. Nem eredményez jogszabálysértést és nem alapoz meg sérelemdíjat önmagában a szerződés módosítás kezdeményezése. Az alperesi kezdeményezés illetőleg utólagos bérelszámolás – többletkörülmény nélkül – nem eredményez személyiségi jogsértést.

[38] Helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság az ítéletében, hogy az Mt. 70. § (3) bekezdése kizárólag munkáltatói felmondás esetén alkalmazandó, az Mt. 70. §-a a munkáltatói felmondás esetét szabályozza. Ettől eltérően a munkavállalói felmondás esetére a törvény nem biztosítja a felmondási idő egy részére a munkavégzés alóli részbeni felmentést, így a felperes felmondása következtében kizárólag a felek megállapodásával lehetett a felmondási idő alatti munkavégzéstől eltekinteni. A felperes felmondásában kérte, hogy a munkáltató mentse fel a munkavégzés alól legalább a felmondási idő felére, a munkáltató a felperes kérésének eleget téve a felperest a teljes felmondási időre felmentette. Az elsőfokú bíróság az Mt. 146. § (2) bekezdését helyesen alkalmazva állapította meg a felperes 14. sz. jegyzőkönyv 3. oldal utolsó előtti bekezdésében foglalt nyilatkozata mellett, hogy a felek nem állapodtak meg díjazásban erre az időszakra, így a felperesnek a felmondási időre járó díjazás iránti kereseti kérelme alaptalan.

[39] Helytálló a felperes álláspontja a munkaviszony megszűnésének időpontja tárgyában, azonban a felperes ezzel összefüggésben marasztalási kereseti kérelmet – a megfelelő adatokat tartalmazó munkáltatói igazolás kiadása iránt - nem terjesztett elő, marasztalási kereseti kérelem hiányában pedig megállapítási kereseti kérelem alappal nem volt előterjeszthető a Pp. 172. § (3) bekezdése alapján.

A felperes további megállapítási kereseti kérelmei szintén nem voltak teljesíthetők a Pp. 172. § (3) bekezdése alapján.

[40] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság nem követett el az ügy érdemére kiható jogszabálysértést azzal, hogy a tárgyalás berekesztés előtt a berekesztés tényére nem figyelmeztette a feleket, mivel a felek nem voltak ténylegesen jelen a tárgyaláson. Alaptalan a felperes hivatkozása, hogy az ülnökök akadályoztatottságának oka nem került az ítéleten feltüntetésre, mivel jogszabály nem írja elő az akadályoztatottság okának feltüntetését.

[41] Helytállóan utasította el az elsőfokú bíróság egyéb2 tanúkenti meghallgatására irányuló felperesi bizonyítási indítványt. A felperes a tanút az egyenlő bánásmód megsértését megalapozó tényekre, körülményekre kérte meghallgatni (14. sz. jkv.), a felperes azonban az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti védett tulajdonságot a bíróság felhívása ellenére nem jelölt meg, így bizonyításnak ezen tárgyban nem volt helye. A fentiek alapján a Pp. 373. § (5) bekezdése alkalmazásának szükségessége nem merült fel.

[42] Az elsőfokú bíróság az eljárás szabálytalansága elleni kifogásról helytállóan rendelkezett, annak indokolását a másodfokú bíróság nem kívánja megismételni, azonban kiemeli, hogy a Pp. 283. § (1) bekezdése alapján a felperest csupán értesíteni, nem pedig idézni kellett, a tanúk a releváns kérdésekre válaszoltak.

[43] A felperes fellebbezésében az elsőfokú eljárásban eljáró bíróval szemben, a Pp. 12. § f) pontja alapján tartalmilag elfogultsági kifogást is előterjesztett. A Szombathelyi Törvényszék a felperes 45. sz. beadványát egyben elfogultsági kifogásnak is tekintette, és a 10.Mpk.75.023/2021/3. számú végzésével a kizárási kérelmet elutasította. Az eljárás érdemi befejezését követően a bíróság tudomására jutó, a már befejezett eljárást érintő elfogultsági kifogás – az eljárás korábbi befejezése miatt – nem hat ki az ítéletre.

[44] A pertárgy értéke a másodfokú eljárásban az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése alapján 1.808.427 forint. Az eljárási illeték összege az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján 144.674 forint. A feljegyzett másodfokú eljárási illetéket a Pp. 95. § (1) c) pontja és a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli, mivel a felperes a Pp. 525. § (1) és (3) bekezdései alapján munkavállalói költségkedvezményben részesül.

[45] Az alperes az IM rendelet 3. § (2) bekezdése és az IM rendelet 4. §-a alapján áfa nélkül érvényesítette ügyvédi munkadíj iránti igényét. Az alperest a másodfokú eljárásban az IM rendelet 3. § (5) bekezdése, az IM rendelet 4. §-a és az IM rendelet 4/A. §-a alapján 45.211 forint munkadíj illeti meg. A felperes a Pp. 383. § (5) bekezdése, a Pp. 82. § (1) bekezdése és a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perkölségének megfizetésére.

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

Győr, 2022. május 10.

dr.Bartus Erika s.k
a tanács elnöke

dr.Várpalotai Tímea s.k
előadó bíró

dr.Mózsa Gábor s.k.
bíró