



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.198/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Vecsei Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Vecsei Csaba ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) felperesnek – a Berki Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe1, ügyintéző: dr. Berki Ádám ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 2.M.70.229/2021/24. számú – és a 29. sorszám alatt kijavított – ítélete ellen a felperes 25. sorszámú fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 46.595 (negyvenhatezer-ötszázkilencvenöt) forint másodfokú perköltséget. A le nem rótt 149.105 (száznegyvenkilencezer-százöt) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. május 24-én kelt 2.M.70.229/2021/24. számú ítéletével – melyet a 29. sorszám alatt 2022. július 11-én meghozott 29. sorszámú végzésével kijavított – kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 31.590 forint kártérítést az elmaradt munkabér körében, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest 87.370 forint perköltség megfizetésére az alperes javára, az alperest – külön felhívásra –

2.300 forint eljárási illeték viselésére és akként rendelkezett, hogy az illetéket ezt meghaladóan az állam viseli.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes vendéglátási tevékenysége kiterjed a ... téri kávézóra, a budapesti étterem neve és étterem2-re, ezen kívül termelőüzeme van és szolgáltatásként cateringet és házhozszállítást is végez. Tevékenysége túlnyomórésztben a külföldi vendégek vendéglátásán alapul.

[3] A felperes 2004 decemberétől állt munkaviszonyban az alperesnél a ... téri kávézóban. Ez alatt volt felszolgáló, pultos, pultvezető-helyettes, üzletvezető-helyettes, végzett értékesítést, kiszállítást is a társaság számára. 2020-ban a kávézóban dolgozott pultosként, 2020. március 13-ig a havi alapbére 157.950 forint volt.

[4] A 2020-ban az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető humánjárvány kitörése miatt a 40/2020. (III. 11.) Korm.rendelettel kihirdetett veszélyhelyzetben bevezetett korlátozások okán az alperes bevételei jelentős csökkenésnek indultak, a 2020-as évet végül 250.000.000 forint mínusszal zárta.

[5] 2020. március 15-én az alperes képviselője munkaszerződés-módosítást íratott alá a felperessel, melyben március 13-tól napi 6 óra helyett napi 2 órás részmunkaidőre változtatta a felperes munkaidejét, alapbérét 52.650 forintra csökkentve. Ettől kezdve a felperesnek akkor kellett megjelennie a munkavégzés helyén, amikor az alperes értesítette. Ezzel egyidejűleg az alperes az összes munkavállalójának módosította a munkaszerződését, a munkaidőt nem egyforma mértékben csökkentve.

[6] 2020. április 1. napjától ismételten módosítani kívánta az alperes a munkavállalók munkaszerződését, ehhez e-mailben küldte el az ajánlatot és a munkavállalóktól e-mailben történő visszajelzést várt, és papíralapon is kérte aláírni és visszaküldeni a munkaszerződés-módosítást. A módosítás indokaként az alperes a 46/2020. (III. 16.) és 47/2020. (III. 18.) Korm. rendeletre hivatkozott, amelyek értelmében a vendéglátóipari üzlet 15.00 óra után nem tarthat nyitva, és ez az ok elháríthatatlan külső oknak minősül a működését illetően. Így 2020. április 1-jétől mentesítette a munkavállalókat a munkavégzési kötelezettség alól azzal, hogy naptári hetenként legfeljebb 1 órát kötelesek dolgozni. Ezzel összefüggésben a felperes alapbérét 5.265 forintra csökkentette az alperes, egyben vállalta, hogy a járvány okozta veszélyhelyzet megszűnését követően a munkaszerződés-módosítás hatálybalépését megelőző napon érvényes feltételekkel továbbfoglalkoztatja a felperest. A módosításról az alperes részéről tanú³ HR-igazgató telefonon egyeztetett a felperessel, aki e-mailben visszajelezte, hogy elfogadja ezt a módosítást arra figyelemmel, hogy a munkáltató a továbbfoglalkoztatásra vonatkozó szándéknyilatkozatot tett. Később a felperes személyesen, munkahelyén aláírta a módosítást és a 2020. április 13-ai héten egy napon dolgozott, kb. 8 órát takarított és pakolt a kávéházban.

[7] Az alperes 2020. április 1-jét követően több állást hirdetett folyamatosan, keresett pultost, felszolgálót. Munkatárs¹ volt alperesi munkavállaló a pályázat során - 2020. július 20-án - azt a választ kapta, hogy önéletrajza alapján a kiválasztási folyamatban nem jutott tovább. 2020 augusztusában az alperes napi 2 órában alkalmazta munkatárs² új munkavállalót, aki a kávéházban pultosként, majd az étterem neve Étteremben dolgozott. 2020 augusztusában az alperes törvényes képviselője telefonon arról tájékoztatta a felperest, hogy „tartson ki, remény van a fellendülésre”. Ezt követően a 2020. október 13-án készült felmondással az alperes megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolásban a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 66. §-a szerinti, a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozott, miszerint: „A munkáltató átszervezte teljes működését, az új nyitvatartási rendhez tartozó munkaidőbeosztás alapján a munkáltató több munkahelyet megszüntetett, erre tekintettel egyéb munkakört felajánlani a munkavállalónak nem tud.” Az alperes 4.070 forintot fizetett meg a felperes részére 17 nap szabadságmegváltás ellenértékeként és négy havi végkielégítésként 21.060 forintot, ezek számításának alapjául a 2020. március 31-én készült munkaszerződés-módosítás szerinti 5.265 forint alapbért vette figyelembe. A felmondást követően novemberben legalább egy alkalmazottat vett fel az alperes a kávézóba, és álláshirdetést is feladott.

[8] A felperes 2020. november 5-én kelt levelében megtámadta a munkaszerződés-módosításokat megtevesztésre hivatkozással, melyet a munkáltató elutasított.

[9] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította a munkaszerződés-módosítások érvénytelensége körében, és alaposnak találta a felmondás jogellenessége kapcsán.

[10] A munkaszerződés-módosítások érvényességét az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében elrendelt, veszélyhelyzet során teendő intézkedésekről szóló 46/2020. (III. 16.) Korm.rendeletre, a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm.rendelet, az Mt. 28. § (3), (7) és (8) bekezdése alapján állapította meg.

[11] Rögzítette, hogy a felperes nem vitatottan a felmondás kézhezvételét követően – helyesen – 2020. november 5-én támadta meg a 2020. márciusi két munkaszerződés-módosítást, ezáltal a hat hónapos jogvesztő határidőt túllépte. Mindezek miatt érvényesnek tekintette a munkaszerződés-módosításokat ebből a szempontból.

[12] A munkaszerződés-módosítások semmissége körében nem találta megalapozottnak a felperes joggal való visszaélésre hivatkozását. Az Mt. 7. § (1) bekezdésére és a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 2. pontjára utalással hangsúlyozta, hogy

szerződéses jognyilatkozattal összefüggésben a joggal való visszaélésre hivatkozás nem lehetséges, kizárólag alanyi jog gyakorlásakor kerülhet sor a visszaélésszerű joggyakorlásra.

[13] A felperes hivatkozása alapján vizsgálta, hogy az alperes eljárása a jóhiszeműség és tisztesség elvébe, illetve a jóerkölcsbe ütközött-e, valamint azt, hogy együttműködési és a tőle elvárható magatartás tanúsítására vonatkozó kötelezettségnek eleget tett-e az alperes. Mindezek kiinduló pontjaként ugyanis azt állította a felperes, hogy a szerződések módosításakor tudta az alperes, hogy nem fogja fenntartani a munkaviszonyát, de minimalizálta a megszüntetéssel járó költségeket a munkabér legalacsonyabb összegre történő csökkentésével, és a hat hónapos jogvesztő határidő leteltét követően 13 nappal megszüntette a jogviszonyát ezekkel a kondíciókkal.

[14] Mindenekelőtt értékelte, hogy a felek egyike sem volt tisztában a pandémia várható és a rendeleti úton elrendelt korlátozások időtartamával a szerződésmódosítások aláírásakor. Nem vitatottan az alperesi kávézó működése elsősorban a külföldi turizmusra épül, ahogy az sem, hogy 2020-ban az alperes bevétele rendkívüli mértékben csökkent.

[15] tanú3, tanú2 és tanú1 tanúk vallomása alapján megállapította, hogy az alperes egységesen csökkentette a munkavállalók munkaidejét és munkabérét 2020 márciusában. Ennek során választási lehetőséget dolgozott ki arra, hogy a munkavállalókkal vagy közös megegyezéssel megszüntetik a jogviszonyokat, vagy aki fenn kívánja tartani a munkaviszonyát, annak lecsökkentik heti egy órára a munkaidejét azért, hogy a TB-ellátása megmaradjon, de a korlátozott működés miatt a munkabér-, és járulékterhek csökkenjenek.

[16] Az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésében foglaltak vizsgálata során a peradatok alapján nem találta igazoltnak azt a felperesi állítást, hogy az alperes már a szerződésmódosítások alkalmával tudta azt, hogy a megtámadási határidő elteltével meg fogja szüntetni a felperes munkaviszonyát. A 46/2020. (III. 16.) Korm. rendelet szerinti szűkített nyitvatartás, majd 2020. április 1-jétől a teljes bezárás a szerződésmódosítások észszerű indokának tekinthető. A módosítások előtti feltételek visszaállítását az alperes a veszélyhelyzet elmúltával vállalta, amely nem azonos az újranyitással, a veszélyhelyzet még a per megindításakor is fennállott.

[17] Az Alaptörvény 28. cikkének megfelelő értelmezés szerint is a józan észnek, a közjónak megfelelőek a pandémia idején – abban a gazdasági és egészségügyi helyzetben – készült szerződésmódosítások, és észszerű döntésnek tekinthetőek a munkáltató részéről.

[18] A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:96. §-a és a 20/1997. (III. 19.) AB határozat, valamint a bírói gyakorlat alapján vizsgálta azt, hogy a szerződésmódosítások a jóerkölcsbe ütköztek-e. Hangsúlyozta, hogy ennek megítélésénél nem a szerződő fél egyéni érdeksérelmét kellett mérlegelni, hanem azt, hogy a jogügylet társadalmilag elítélendő-e, az általánosan elfogadott erkölcsi normába ütköző-e,

amely körülménynek már a szerződés megkötésekor fenn kell állnia. Úgy foglalt állást, hogy a szerződésmódosítások aláírásakor fennállt körülmények alapján nem tekinthető elfogadhatatlannak és társadalmilag nem elítélhető a felperes munkaidejének, és ezzel együtt munkabérének a perbeli mértékű csökkentése. Az alperesnek a lecsökkent vendég számmal, a 15.00 óra utáni, a kormányrendeletben rögzített, üzemeltetéssel kapcsolatos korlátozással, április 1-jétől pedig a teljes bezárással kellett számolnia úgy, hogy mindezek befejezésének időpontját megbecsülni sem lehetett. Azt a tényt, hogy mindezek ellenére az alperesnél állományban voltak a munkavállalók és új munkavállalót is alkalmazott, a felperest pedig nem foglalkoztatta, a jogellenesség körében értékelte a felperes kérelmére. A felperes nem bizonyította azt, hogy az alperesnek olyan információ állt a birtokában, amelyet elhallgatott előle és azt sem, hogy a munkáltató már a módosítások aláírásakor elhatározta a jogviszony megszüntetését, az együttműködési kötelezettség megsértését nem tudta megállapítani. A bizonyítékok szerint az alperes minden alkalmazott szerződését csökkentette és szándéknyilatkozatot tett arra, hogy a veszélyhelyzet megszűnésével visszaállítja a foglalkoztatás korábbi feltételeit, ezért a munkaszerződés-módosítások érvénytelensége körében a kereseti kérelmet elutasította.

[19] A felmondás jogszerűségét az Mt. 66. § (2) bekezdése alapján vizsgálva megállapította, hogy az alperes nem bizonyított olyan átszervezést, mely indokolta a felperes munkaviszonyának megszüntetését. A felperes által ellátott feladatokra 2020. augusztusától új munkavállalóként munkatársat alkalmazta. Az sem nyert igazolást, hogy ne lett volna olyan munkakör, amelyet az alperes felajánlhatott volna a felperesnek, mivel folyamatosan keresett vendéglátós álláshelyekre hirdetésekkel munkaerőt. A felperes maga is végzett felszolgáló, pultos, pultvezető-helyettes, üzletvezető-helyettesi feladatokat, értékesítést és kiszállítást is, így az új munkavállaló felvétele cáfolta a felmondás azon indokát, hogy az alperes ténylegesen megszüntette a felperes munkakörét.

[20] A felmondás jogellenességének jogkövetkezményeiről az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján határozott arra figyelemmel, hogy a munkaszerződés-módosítások érvényesnek minősültek. Így a jogviszony megszűnésekor irányadó 5.265 forint alapbért vette a számítás alapjául, amit az alperes sem vitatott és a jogellenesség jogkövetkezményeként hat havi alapbérnek megfelelő összeg megfizetésére kötelezte az alperest.

[21] A felperes pernyertességét 2 %-ban állapította meg és erre figyelemmel határozott a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83. § (2) bekezdése alapján a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-a szerinti alperesi perköltség viseléséről. A felperes terhére eső illetékről munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján rendelkezett, míg az alperest a rá eső pervesztes rész vonatkozásában kötelezte az illeték viselésére.

A felperes fellebbezése

[22] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes élt fellebbezéssel és elsődlegesen annak megváltoztatásával az alperes teljes kereset szerinti marasztalását, másodlagosan a hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte első- és másodfokú perköltségének érvényesítése mellett.

[23] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a perben releváns tényeket nagymértékben tévesen állapította meg, illetve bizonyos tényeknek nem megfelelő jelentőséget tulajdonított így téves, jogszabálysértő következtetéseket vont le, megsértve a Pp. 279. § (1) és (2) bekezdését és a 346. § (5) bekezdésében foglaltakat.

[24] Az elsőfokú eljárásban előadott nyilatkozatait változatlanul fenntartva mindenekelőtt azt hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság téves jogi tényekből indult ki a jogvita eldöntésénél. A 2020. március 15-i első szerződésmódosításkor ugyanis sem a 46/2020. (III. 16.) Korm. rendelet, sem a 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet nem volt még hatályban, illetve ezek a kormányrendeletek a felmondás keltekor, azaz 2020. október 13-án már hatályukat veszítették. Mindezek okán a jóhiszeműség és tisztesség alapelve objektív jelentéstartalmának a pandémia miatti gazdasági, egészségügyi helyzetben készült szerződésmódosítások nem feleltek meg, ezért észszerű döntésnek sem tekinthetők a munkáltató szemszögéből, ellentétben az elsőfokú ítéleti megállapítással.

[25] Érvelése szerint az alperes megszegte az Mt. 6. § (2) bekezdését, mivel nem működött együtt a munkavállalóval a szerződés teljesítése során és olyan magatartás tanúsított, amely jogát, jogos érdekét is sértette. Egyben az alperes magatartása szemben állt olyan korábbi magatartásával, amelyben okkal bízhatott, azaz feltételezhette, hogy bérezését az alperes visszaállítja és foglalkoztatni fogja. Megítélése szerint a joggal való visszaélés is megvalósult azzal, hogy a munkaszerződés-módosítások és a felmondás során is visszaélésszerűen gyakorolta jogait az alperes. A munkaviszonyra vonatkozó jogszabályba ütközéssel, illetve annak megkerülésével jött létre a két munkaszerződés-módosítás, ami nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközik, így a szerződésmódosítások az Mt. 27. § (1) bekezdése szerint semmisek. Lényegében a teljes végkielégítéstől és felmondási időre járó bérének összegétől esett el a két módosítás miatt, amely az alperes előre eltervelt szándéka volt.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[26] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[27] Álláspontja szerint a fellebbezésben foglaltak téves jogi álláspontot tartalmaznak, illetve az elsőfokú ítélet félremagyarázatán alapulnak.

[28] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes a megtámadási határidőt elmulasztotta és azt is, hogy a joggal való visszaélésre alapított kereset nem alapos. A fellebbezéssel támadott ítélet részletesen indokolja a szerződésmódosítások jogszerű körülményeit, kiterjesztve azt a jóerkölcsbe ütközés vizsgálatára és a felek közötti együttműködési kötelezettségre is. E körben kiemelte, hogy a járvány kezdetén senki nem volt abban a helyzetben, hogy a veszélyhelyzet alakulására, illetve megszűnésére vonatkozóan pontos információkkal rendelkezzen, a járvány erőssége folyamatosan változott, ennek függvényében változtak az alperesi vállalkozással azonos tevékenységű más vállalkozások működési feltételei is. Az alperes tevékenysége még jelenleg sem éri el a járvány előtti szintet.

[29] Figyelemmel arra, hogy a felmondás jogellenessége körében fellebbezéssel nem kívánt élni, így a felperesnek a jogszerűen módosított munkaszerződése alapján jár az Mt. 82. §-a szerinti kártérítés. Önmagában az a körülmény, hogy a felperes különféle álláspontokat fejtett ki az eljárásban, melyeket az elsőfokú bíróság nem fogadott el, még nem teszi jogsértővé az ítéletet. Mindezeket túl rámutatott, hogy a 46/2020. (III. 16.) és – helyesen – 47/2020. (III. 18.) Korm. rendeletek alapjául szolgáló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet már az első szerződésmódosításkor is hatályban volt és a felmondáskor is fennállott a veszélyhelyzet, az csak 2022. június 1. napján szűnt meg. A köztes időszakokban mindvégig „rendkívüli időszakok” váltották egymást, amelyek az alperes gazdasági tevékenységének rendkívüli mértékű korlátozását eredményezték, amit a mérlegbeszámoló is mutat. A felperes nem bizonyította a visszaélésszerű alperesi joggyakorlást, illetve azt, hogy „előre eltervelt módon” készült el a két munkaszerződés-módosítást.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[30] A fellebbezés nem alapos.

[31] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és a jogszabályoknak megfelelő következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott.

[32] Helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy az Mt. 28. § (7) bekezdése értelmében a megállapodás megtámadásának objektív határideje hat hónap, annak elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható. A felperes ezt a határidőt nem vitatottan elmulasztotta, így a megtámadás a megállapodások érvénytelenségét nem eredményezhette.

[33] Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy az érvénytelenség a jognyilatkozat létrejöttéhez, illetve értelemszerűen a módosítás létrejöttéhez kapcsolódó jogi kategória, ezért

a felperes semmiségi okokra való hivatkozását a 2020. március 12-én kelt és március 13-tól hatályos, illetve március 31-én kelt és április 1-től hatályos szerződésmódosítások időpontjára tekintettel kellett vizsgálni.

[34] Az elsőfokú bíróság az 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményre hivatkozással helytállóan fejtette ki, hogy a joggal való visszaélést tilalmazó követelményeknek az alkalmazására valamely alanyi jog gyakorlásakor kerülhet sor, a szerződés megkötéséhez, annak tartalma kialakításához a felek konszenzusa szükséges. Egyoldalú szerződéskötési, szerződésmódosítási jog nem létezik, ezért azt a joggal való visszaélés tilalmának elvével nem lehet korlátozni, hiszen ilyenkor nem alanyi jog gyakorlása történik, hanem a felek konszenzussal állapodnak meg a szerződési feltételekről.

[35] Az Mt. 6. §-a szerinti jóhiszemű joggyakorlás, együttműködési kötelezettség, továbbá a Ptk. szerinti jóerkölcsbe ütközés vizsgálata kapcsán pedig megalapozottan vette figyelembe azt, hogy a perbeli időszakban nem volt előre látható a pandémia várható időtartama és annak következményei sem. Alapítván hivatkozott arra a felperes, hogy a korlátozás csak az első szerződésmódosítást követően lépett hatályba, hiszen a veszélyhelyzetet 2020. március 11-én a 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet hirdette ki az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó, humánjárvány következményének elhárítása érdekében. A 3. § (1) bekezdésben az is rögzítésre került, hogy a veszélyhelyzettel kapcsolatos rendkívüli intézkedésekről külön kormányrendeletek rendelkeznek. Ezért az elsőfokú bíróság helyes következtetését nem érinti, hogy a vendéglátóhelyek működése csak március 16-tól esett korlátozás alá.

[36] A veszélyhelyzet kihirdetése, majd az azzal összefüggő korlátozó intézkedések, így az a körülmény, hogy a vendéglátóipari helyek jogszabályban rögzített megszorításokkal működhettek, megfelelően indokolták a munkáltatói kezdeményezéseket. A járványhelyzet alakulása, annak intenzitása, gazdasági hatása a szerződésmódosítások idején bizonytalan volt, ezért a perbeli esetben az említett magatartási szabályok megsértése, továbbá a jóerkölcsbe ütközés nem volt megállapítható. Nem nyert igazolást, hogy az alperes bármilyen tény, adat, körülmény közlését elmulasztotta a felperes irányába, és ily módon kívánta elérni a munkaszerződés-módosítás aláírását a felperesnél. 2020. április 1-jén a cukrászda bezárt, a turizmus visszaesése és a korlátozások feloldásának előre nem ismert időpontja miatt az alperes sem volt birtokában olyan adatoknak, hogy a korábbi működés mikor állítható vissza, ezzel nyilvánvalóan nem is tudott számolni a munkaszerződés-módosítások aláírásakor. Mindezek okán a veszélyhelyzet megszűnését követő időszakról a teljes munkaidős foglalkoztatás helyreállítására tett szándéknyilatkozatból sem következik a keresetben állított jogsértés. A munkaszerződés-módosításokra vonatkozó jogügyletek egészének értékelésével a fenti, a járványhelyzet miatt kialakult speciális körülmények alapján helyesen foglalt állást úgy az elsőfokú bíróság, hogy azok a társadalmi közfelfogással szemben állónak nem tekinthetők.

[37] Az elsőfokú bíróság ítéletének azt a rendelkezését fellebbezéssel nem támadták a felek, hogy a felperes munkaviszonyát megszüntető munkáltatói felmondás jogellenes volt.

Az érvényes szerződésmódosításokra figyelemmel azonban a jogkövetkezmények tekintetében az utóbbi módosítás alapján számított távolléti díjat kellett figyelembe venni, az elsőfokú bíróság döntése e körben is helytálló volt.

[38] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[39] Az eredménytelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles viselni az alperes másodfokú eljárással felmerült perköltségét, ennek összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján határozta meg a másodfokú bíróság.

[40] A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán az Illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Budapest, 2022. október 27.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...