



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.023/2026/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú Bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (cím2.) **felperesnek**, a Ügyvédi Iroda1 (cím3; eljáró ügyvéd: dr. Adámi Csaba) által képviselt **Alperes1** (cím1) **alperes** ellen munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék által meghozott 21.M.70.797/2024/34. számú ítélete ellen a felperes 35. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 304.700 (háromszáznégyszer-hétszáz) forint + áfa másodfokú perköltséget.

Kötelezi a bíróság a felperest, hogy az esedékesség napjáig fizessen meg az államnak 1.728.000 (egymillió-hétszázhuszonnyolcezer) forint fellebbezési illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2024. január 8. napján kötött határozatlan idejű munkaszerződést az alperessel adattárház architect munkakörben, teljes távmunkavégzésben került foglalkoztatásra, a Szabályzat1 keretei között. A munkabére a munkaszerződés alapján havi bruttó 1.800.000 Ft volt, felette az alperes ügyvezetői, egyéb érdekelt1, illetve egyéb érdekelt2 voltak jogosultak a munkáltatói jogkör gyakorlására.

[2] A munkaköri feladata az volt, hogy az alperes üzleti partnerénél, a cég1nél egy új adattárház felállításában a projekt többi – nem alperes alkalmazásában álló – tagjával együtt közreműködjön. Ezen feladatát 2024. július 8. napjáig végezte, amikor a projektvezetője tájékoztatta arról, hogy a továbbiakban a projektben nem kívánnak vele együttműködni. egyéb érdekelt3 kérdésére a megbízó azt a tájékoztatást nyújtotta, hogy a felperesnek azért kellett távoznia a projektből, mert azt tapasztalták, hogy az újdonságokat nehezen fogadja be, erősen ragaszkodik az általa megismert módszerekhez, nem tudott a projekthez rugalmasan alkalmazkodni, a kommunikációja nem volt megfelelő, érzelmi alapon közelített meg mindent, emiatt ő és a kollégái is gyakran frusztráltak voltak, nem hallgatott meg másokat, továbbá nehezen vagy egyáltalán nem fogadta el a többség véleményét, ilyenkor passzív ellenállásba kezdett. Miután a fejleményekről értesült, egyéb érdekelt3 az alperesnél általánosan szokásos módon intézkedést kezdeményezett a saleses kollégáknál annak érdekében, hogy a felperes számára olyan új projektet találjanak, amelyben ő továbbra is a kvalitásainak megfelelő munkát végezhetne az alperes alkalmazásában. A felettese a felperest is tájékoztatta arról, hogy ő maga is kereshet olyan új lehetőséget, amit az alperessel fennálló munkaviszonya keretei között el tudna látni, így a maga részéről is előre tudná mozdítani a munkaviszonya fenntartásának lehetőségét.

[3] A egyéb érdekelt4 és egyéb érdekelt5 saleses kollégák a hozzájuk tartozó üzleti partnereknél emailen illetve telefonon érdeklődtek a szóba jöhető lehetőségek felől, azonban nem kaptak olyan információt, hogy a közeljövőben indulna valahol olyan projekt, amihez a felperes kvalitásai megfelelőek lettek volna. Mivel 2024. július 8. napjától kezdve az alperes a felperesnek munkát biztosítani nem tudott, és erre a közeljövőben nem is látszott lehetőség, az alperes egyeztetést kezdeményezett arról, hogy a munkaviszonyát közös megegyezéssel szüntessék meg. A felperes azonban nem kívánta a munkaviszonyát közös megegyezéssel megszüntetni, úgy gondolta, hogy az alperes nem tett meg mindent annak érdekében, hogy számára új munkafeladatot találjon. Véleménye szerint, ha az alperes munkatársai a megfelelő partnereket keresték volna meg, és őket teljeskörűen tájékoztatták volna a kvalitásairól, az alperes találhatott volna neki projektet, de erre a valós szándék az alperesnél nem is állt fenn.

[4] egyéb érdekelt3 2024. július 24-én telefonon felhívta a felperest, hogy a munkaviszonya megszüntetéséről egyeztessen vele, aki ingerült hangnemben reagált kezdeményezésére, emelt hangon számonkérte őt. Eközben közvetlen felettesét pejoratív jelzőkkel illette, például gerinctelennek titulálva őt. Fenyegetődni kezdett, hogy az alperes hírnevét tönkreteszi a piacon, és mondandóját káromkodásokkal kísérte. Mindeközben azt is közölte, hogy mivel a munkaviszonya alatt még egyetlen nap szabadságot sem vett ki, ragaszkodik ahhoz, hogy az alperes a munkaviszonya megszűnése esetén szabadságmegváltást is fizessen a részére. egyéb érdekelt3 tájékoztatta a felperest arról, hogy erről a kéréséről a tulajdonosokkal egyeztetnie kell, így azzal tette le a telefont, hogy vissza fogja hívni. A beszélgetésnek egyéb érdekelt6 is fültanúja volt.

[5] A tulajdonosokkal való egyeztetést követően egyéb érdekelt³ a felperest egyéb érdekelt⁶ jelenlétében nem sokkal később visszahívta, és elmondta, hogy a felperes kérését elfogadták, és ki fogják fizetni a részére a szabadságmegváltást is. A felperes azonban ugyanolyan stílusban reagált az általa elmondottakra, mint a korábbi hívás során. Közvetlen felettesét becsmérelte, és trágár kifejezések kíséretében azzal fenyegetőzött, hogy az alperest tönkreteszi a piacon. Felettese többször is figyelmeztette, hogy tartsa meg a kölcsönös tiszteletet, és az alperes kommunikációs normáit, de a felperes kommunikációjában nem történt változás. egyéb érdekelt³ mindvégig próbálta a beszélgetést megfelelő mederben tartani annak érdekében, hogy a munkaviszony a felek között békésen záruljon le. Végül azzal búcsúzott el a felperestől, hogy minél hamarabb jelezzen vissza arról, hogy mikor tudnák a megállapodást aláírni. A felperes azonban sem aznap, sem másnap 25-én nem jelzett vissza erre a kérdésre. Amikor egyéb érdekelt³ kereste, a telefont nem vette fel, és nem hívta vissza őt annak ellenére sem, hogy felettese ezt SMS üzenetben külön kérte.

[6] Ezen a délutánon emailen többkörös egyeztetést kezdeményezett egyéb érdekelt³val arról, hogy az eddigiekben milyen partnerek felé ajánlották őt, és további javaslatokat tett, hogy hova kellene még az önéletrajzát benyújtani. Felettese erre válaszul arról tájékoztatta őt, hogy az általa megjelölt pozíciókra a felperes kvalitásai nem megfelelőek, és továbbra is kérte, hogy egyeztessenek a munkaviszony békés úton való lezárásáról. Mivel a felperes a telefonon történő egyeztetéstől elzárkózott, megkérte, hogy másnap menjen be az alperes székhelyére személyes egyeztetésre. A felperes erre a felkérésére másnap reggel válaszul megkérdezte, hogy egyéb érdekelt³ miről akar vele egyeztetni, kérdésére azonban válasz nem érkezett. A megjelölt időpontban a felperes az alperes székhelyén nem jelent meg. Felettese ekkor is hívta telefonon, a felperes azonban a hívást nem vette fel, SMS üzenetére pedig jelezte, hogy a találkozón nem kíván megjelenni.

[7] Az elmaradt találkozót követően egyéb érdekelt⁶ emailben felszólította a felperest, hogy tekintettel arra, hogy közvetlen felettese utasítására a munkáltató székhelyén nem jelent meg, 3 napon belül igazolja, hogy a megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettségének miért nem tett eleget. Erre a felszólításra a felperes választ nem adott, és a következő napokban az alperes munkatársai telefonon sem tudták őt elérni. Amikor végül 2024. július 31. napján egyéb érdekelt⁶ el tudta őt érni telefonon, megkísérelt vele egy újabb személyes találkozót egyeztetni, majd emailben is felhívta arra, hogy a nap végéig jelezze, hogy 2024. augusztus 5. napján mikor tudna bejönni az alperes székhelyére. A felperes azonban erre az emailre sem válaszolt.

[8] Ezt követően egyéb érdekelt⁶ telefonon egyeztetett az éppen külföldön tartózkodó tulajdonosokkal, hogy a kialakult helyzetben miként járjon el. A tulajdonosok arra utasították őt, hogy mivel a felperes az együttműködés alapvető jeleit sem mutatja már, és ez tőle a történetből kiindulva a jövőben sem várható, felmondással szüntesse meg a munkaviszonyát. A HR vezető augusztus 2. napján a felmondást elkészítette, saját maga aláírta, és postán feladta a felperes részére. A felperes a felmondást 2024. augusztus 16. napján vette át.

[9] A felmondás indoklása szerint a felperes 2024. július 24. napján közvetlen munkahelyi felettesével, egyéb érdekelt³val több alkalommal is meg nem engedett, indulatos hangon, kiabálva beszélt telefonon. Ez a fajta magatartás nem megengedhető egy munkahelyi környezetben, a Munkáltató kultúrájának és a munkavállalóktól elvárt viselkedésnek nem

felel meg. Az esetet súlyosbítja, hogy közvetlen munkahelyi felettese irányában nyilvánult meg ilyen indulatos módon. Ezen túlmenően a felperes kifejezett utasítást kapott közvetlen munkahelyi felettesétől arra nézve, hogy 2024. július 25. napján keresse meg őt telefonon. A felperes ezt a kifejezett utasítást megszegte. Ezen kívül kifejezett utasítást kapott közvetlen munkahelyi felettesétől arra nézve, hogy 2024. július 26. napján személyesen jelenjen meg a munkáltató székhelyén tartandó megbeszélésen. A felperes ezt a kifejezett utasítást is megszegte, a személyes megbeszélésen nem jelent meg, távolmaradását előzetesen nem mentette ki, és azt felszólítás ellenére azóta sem igazolta. A munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló köteles a munkáját a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végzeni és munkatársaival együttműködni. A felperes ezt a kötelezettséget megszegte, mert olyan magatartást tanúsított, amely az általános emberi együttműködés körében, és az alperes kultúrájában nem elfogadható, illetve a kifejezett munkáltatói utasításoknak sem tett eleget, ami miatt az alperes a munkaviszony további fenntartását nem látja lehetségesnek.

[10] A per folyamatban léte alatt az alperes mindkét ügyvezetője írásban, és a tárgyaláson szóban is nyilatkozatot tett arról, hogy a HR vezető intézkedését a felmondás aláírása tekintetében jóváhagyja.

Kereset

[11] A felperes a keresetében elsődlegesen a munkaviszonya helyreállítását kérte a bíróságtól, emellett az alperes kötelezését 21.600.000 Ft elmaradt munkabér megfizetésére. Másodlagosan 1.467.000 bruttó bérrel számolva kérte a munkaviszonya megszűnésének napjától a jogerős határozat meghozatalának napjáig elmaradt jövedelme kártérítésként való megfizetését. Perköltség igényt nem terjesztett elő.

[12] Álláspontja szerint a vele közölt felmondás jogellenes, mert azt nem a felette munkáltatói jogkört gyakorló egyéb érdekelt¹ írta alá. Jogellenes a felmondás azért is, mert valótlan, hogy ő 2024. július 24. napján indulatosan, kiabálva beszélt volna telefonon a közvetlen felettesével, éppen egyéb érdekelt³ volt az, aki vele szemben megengedhetetlen hangnemet használt a beszélgetésük folyamán. Elismerte, hogy 2024. július 25. napján a felettese kérése ellenére őt nem hívta telefonon vissza, illetve indítványára 2024. július 26-án a munkáltató székhelyén nem jelent meg, ez azonban álláspontja szerint okszerűen nem vezethetett a munkaviszonya megszűnéséhez. A visszahívás elmaradásának ugyanis az volt az oka, hogy ő akkorra már kifejezetten kérte a felettesét, hogy csak írásban kommunikáljanak, hogy a közöttük elhangzottak utólag visszaellenőrizhetőek legyenek. A személyes megbeszélésre pedig egyrészt azért nem ment el, mert Szabályzat¹ szerint, amennyiben az alperes tőle a munkáltatói székhelyen való munkavégzést várja el, arról őt előzetesen 5 nappal korábban tájékoztatnia kell, ami jelen esetben nem történt meg. Másrészt pedig ő a maga oldaláról nem kívánt egyeztetni az alperessel a munkaviszonya közös megegyezéssel való megszüntetéséről. Azért is kérdezett rá egyéb érdekelt³nál, hogy miről szeretnének vele beszélni, mert a tovább-foglalkoztatási lehetőségeit szívesen átbeszélte volna, a munkaviszonya megszüntetéséről azonban nem kívánt tárgyalni, de a kérdésére nem kapott választ.

[13] A felperes álláspontja szerint a felmondás azért is jogellenes, mert az joggal való visszaélést valósított meg. Az alperes valójában azért küldte el őt 2024. nyarán, mert eleve csak egy fél évre szándékozott foglalkoztatni, tekintettel arra, hogy ez üzletileg számára így érte meg. Így amikor letelt a félév valójában csak indokot keresett az ő elküldésére, amit aztán mondvacsinált indokokkal végre is hajtott. Állítását a cég2-től származó projektkiíró email tartalmára, és a cég1 belső projekt dokumentumaira alapította, amelyek véleménye szerint igazolják, rá a partner cégnél valójában csak fél évre volt szükség. Álláspontja szerint több belső alperesi munkaügyi dokumentum is alátámasztja, hogy az ő munkaviszonyát az alperes csak mintegy féléves időtartamra tervezte előre. Meglátása szerint állítását igazolja az is, hogy amikor a cég1 projektjének vége lett, őt 2024. július elején már a közös levelező felületről kizárták, és az alperes csak tette, hogy új projektet keres a részére, mert elküldése ekkor már kész tény volt, ennek időpontja már eleve 2024. július elejére volt tervezve. Csak azért halogatták az elküldését, hogy az alperes a cégtől még további bevételeket tudjon a nevében lehúzni. Állítása szerint mindennek ellenkezőjét az alperes csak hamisított dokumentumokkal, és valótlanságokat állító tanúkkal tudja alátámasztani.

Ellenkérelem

[14] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, perköltségigényét díjmegállapodás alapján 2.375.275 Ft-ban kérte megállapítani azzal, hogy a jogi képviselője Áfa körbe tartozik.

[15] Álláspontja szerint a felmondás formai hibában nem szenved, az indoklásában foglaltak valósak, és okszerűen vezettek a felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez, továbbá az alperes joggal való visszaélést nem követett el. Előadta, hogy a felperes felett a munkáltatói jogköröket nemcsak egyéb érdekelt1, hanem egyéb érdekelt2 ügyvezető is gyakorolhatta. Az valós, hogy a felperes felmondását nem ők írták alá, azonban szóban mindketten felhatalmazást adtak egyéb érdekelt6 HR vezetőnek az intézkedés aláírására, és az ő eljárását utóbb írásban jóvá is hagyták.

[16] Vítatta a felperesnek azt az állítását, hogy munkaviszonyát az alperes eleve csak mintegy fél évre tervezte volna fenntartani. Az ő üzleti érdeke az, hogy projektben dolgozó munkavállalók munkaviszonyát minél hosszabban fenntartsa, hiszen a bevételei a partner cégektől egy munkavállalóra tekintettel ebben az esetben maximalizálhatók. A felperest is úgy vette fel, hogy tudomása szerint a projektben, amibe kihelyezni kívánták, több évre biztosítva van a munkavégzési lehetősége. Amikor pedig a felperes saját magatartása miatt ebből a projektből kikerült, mindent megtett, hogy számára új projektet találjon. Tekintettel arra, hogy erre irányuló erőfeszítései hosszabb idő elteltével sem kecsegtettek sikerrel, egyeztetéseket kezdeményezett a felperessel arról, hogy a munkaviszonyát közös megegyezéssel szüntessék meg. Azért tartotta volna ezt a megoldást mindkét félre nézve kedvezőnek, mert egy kölcsönös jó viszonyban való elválás alapot nyújthatott volna arra, hogy a későbbiekben egy kedvező projekt felmerülése esetén együttműködésüket bármikor újra felélesszék.

[17] Amikor azonban a felperest a felettese telefonon tájékoztatta arról, hogy az alperes nem lát lehetőséget a folyamatos tovább-foglalkoztatására, hirtelen ellenséges lett. egyéb érdekelt³val kiabálni kezdett, és trágár kifejezéseket használva, meg nem engedhető hangnemben, fenyegetődzve beszélt vele. Ezt követően pedig a felperest egyéb érdekelt³ már telefonon nem is tudta elérni, kérése ellenére a felperes őt nem hívta vissza, és nem jelent meg azokon a megbeszéléseken sem, amit a kialakult helyzet megoldására indítványozott. Mindezek alapján az alperes úgy ítélte meg, hogy a felperes a maga részéről a munkáltatójával való együttműködési kötelezettségét oly mértékben megszegte, ami a jövőbeni bármilyen formában való együttműködésük lehetőségét kizárja, ezért a munkaviszony egyoldalú, felmondással való megszüntetése mellett döntött.

[18] Az alperes a kereset összecszerűségét nem vitatta.

Az elsőfokú bíróság határozata

[19] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes keresete nem megalapozott.

[20] Az Mt. 7. §(1) bekezdése szerint tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

A (3) bekezdés értelmében a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén

a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tényt, körülményt és a hátrányt, és

b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.

[21] Az Mt. 20. §-a szerint

(1) A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

(3) Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta.

[22] Az Mt. 52. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- e) munkatársaival együttműködni.

[23] Az Mt. 64. § (1) és (2) bekezdésének értelmében megszüntetés okának az indoklásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[24] Az Mt. 66. § (1) és (2) bekezdéses szerint a munkáltató felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

[25] A felek érvelései alapján az elsőfokú bíróságnak abban a kérdésben kellett döntenie, hogy a felperessel közölt felmondás az intézkedés aláírásával kapcsolatosan formai hibában szenved-e, a felmondás indoklásában foglaltak valósak-e, és okszerűen vezettek-e a felperes munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez, továbbá az alperes intézkedésével valósított-e meg joggal való visszaélést. Ezen kérdések eldöntésére a bíróság a perben széleskörű bizonyítási eljárást folytatott le, melynek során személyesen meghallgatta a felperest és az alperes törvényes képviselőit, tanúként meghallgatta egyéb érdekelt3t, a felperes közvetlen felettesét, egyéb érdekelt6t, az alperes HR vezetőjét, egyéb érdekelt4 és egyéb érdekelt5 saleses munkatársakat és egyéb érdekelt7 back office munkatársat, továbbá értékelte a perbe becsatolt iratok tartalmát. A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján az elsőfokú bíróság a következőket állapította meg.

[26] A perben nem volt vitatott tény, hogy a felperes felmondását nem a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy írta alá. A perben megállapított tényállás szerint azonban a HR vezetőt kifejezetten az alperes tulajdonosai utasították a felmondás kiadására, szóban felhatalmazták őt arra, hogy a felmondást aláírja. Utóbb pedig intézkedését egyéb érdekelt2 mellett – a munkáltatói jogkör gyakorlására a felperes álláspontja szerint is jogosult – egyéb érdekelt1 is mind írásbeli, mint a tárgyaláson szóban tett nyilatkozatával jóváhagyta. Így a felmondást az Mt. 20. §-ában foglaltak alapján érvényesnek kell tekinteni.

[27] Mivel a felmondás formai hibája nem volt megállapítható, az elsőfokú bíróság az intézkedés jogszerűségét érdemben is vizsgálta. A felmondás indoklása szerint a 2024. július 24-26 napján történt események során a felperes a vállalati kultúrában el nem fogadható magatartást tanúsított, nem tett eleget sem az alapvető együttműködési kötelezettségének, sem a munkáltató kifejezett utasításának. Tanúkénti meghallgatása során mind egyéb érdekelt3,

mind egyéb érdekelt⁶, aki közvetlen fültanúja volt a beszélgetésnek megerősítette azt az alperesi állítást, hogy azt követően, hogy közvetlen felettese tájékoztatta arról, hogy a továbbiakban nem tudja a munkaviszonyát fenntartani, a felperes vele emelt hangon fenyegetődni kezdett, kilátásba helyezve, hogy mindent meg fog tenni az alperes jóhírnevének lerontása érdekében. Ugyanezen két tanú beszámolt arról is, hogy a felperes ellenséges, fenyegető jellegű kommunikációját akkor is tovább folytatta, amikor őt egyéb érdekelt³ mintegy másfél órával később visszahívta azzal, hogy az alperes tulajdonosai a felperes szabadságmegváltására vonatkozó indítványát elfogadták.

[28] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint a felperes a telefonbeszélgetések során mutatott magatartása önmagában megalapozza az alperes döntését arra nézve, hogy a felperes munkaviszonyát egyoldalúan felmondja. Az általa folytatott kommunikáció stílusa, hangneme, de különösen annak alperes jóhírnevét fenyegető tartalmát figyelembe véve az alperestől nem volt elvárható a továbbiakban a felperes munkaviszonyának fenntartása. A munkaviszony céljának teljesítése érdekében a munkavállalóktól munkáltatójuk felé fokozott lojalitás várható el, aminek mind egy magas szintű együttműködési készségben, mind a foglalkoztató jóhírnevének és gazdasági érdekeinek védelmében meg kell nyilvánulnia. A munkavállaló ezen kötelezettségeit legfeljebb a közérdek, vagy valamilyen nyomós, az általános magatartási szabályok felülírását indokló magánérdek fennállása esetén teheti félre, ilyen azonban jelen esetben nem merült fel. Ugyanakkor az általános bírói gyakorlat szerint az érdekek mérlegeléstől függetlenül, semmiképpen állapítható meg a munkavállaló önkifejezésének jogszerűsége, amennyiben annak stílusa indokolatlanul sértő, vagy megalázó.

[29] A 2024. július 25.-26. napján történt események megítélését a bíróság már nem tartotta ilyen egyértelműnek. A felperes a felettesével történő telefonbeszélgetés alkalmával kifejezésre juttatta, hogy a maga részéről nem áll szándékában a munkaviszonya megszüntetése. Aznap elküldött emailjeivel is egyértelművé tette, hogy azt szeretné, ha az alperes tovább folytatná erőfeszítéseit arra, hogy számára új projektet találjon. Így alapvetően nem róható a terhére önmagában az, hogy nem kívánt telefonon tovább tárgyalni a munkaviszonya megszüntetésének feltételeiről, sem az alperes székhelyén megjelenni azért, hogy a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodást aláírja, illetve, hogy egyáltalán erről a témáról egyeztessen. Mivel a felek között korábban folyt kommunikációból nyilvánvaló volt, hogy a felettese 2024. július 26-ára nem azért hívta be az alperes székhelyére, hogy ott munkavégzési kötelezettségének eleget tegyen, nem tekinthető adekvátnak a HR vezető távollét igazolására vonatkozó felhívása sem. (Ahogy egyébként ugyanebből az okból erre a helyzetre nézve nem lehetett jelentősége annak sem, hogy a Szabályzat¹ milyen előírásokat tartalmazott a székhelyen történő munkavégzésre felhívással kapcsolatosan.)

[30] Függetlenül azonban attól, hogy a felettesének utasításai a munkavégzésével voltak kapcsolatban, vagy nem, a felperes, mint az alperes munkavállalója, nem ignorálhatta volna a felettese és HR vezetője megkereséseit. A munkavállalóktól elvárt együttműködési kötelezettségnek a felperes magatartása nyilvánvalóan nem felelt meg, amikor az alperes képviselőinek kérdéseire, kéréseire érdemben hosszabb időtávlatban nem reagált, az alperestől érkező megkereséseket, felszólításokat sorra érdemi válasz nélkül hagyta. Önmagában az a tény, hogy a felperes a maga részéről a munkaviszonyát nem kívánta közös megegyezéssel megszüntetni, még nem adhatott alapot arra, hogy a munkáltatójával az érdemi párbeszédet megszüntesse, ahogy arra sem, hogy a felettesével – vagy bármely munkatársával – az alapvető emberi együttműködés és kölcsönös tisztelet szabályait semmibe

véve kommunikáljon. Összességében tekintve tehát a felperes 2024. július 25-26. napján, és a későbbiekben tanúsított magatartása is alappal hozzájárulhatott az alperesnek ahhoz a döntéséhez, hogy a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntesse. Nem várható el ugyanis egy munkáltatótól az olyan munkavállaló tovább-foglalkoztatása, amellyel érdemben kommunikációt folytatni már egyáltalán nem tud, és a kibontakozott folyamatok azt mutatják, hogy a helyzet javulása a jövőben sem várható.

[31] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság a felmondás indokolásában foglaltakat valósnak találta, és megállapította, hogy a felperes terhére rótt magatartások okszerűen vezettek a munkaviszonya felmondással történő megszüntetéséhez. Így érdemben vizsgálta a felperesnek azon érvelését is, mely szerint az alperes a munkaviszonyát joggal való visszaélést megvalósítva szüntette meg. A felperes a munkáltató visszaélésszerű magatartását abban látta, hogy bár a szándék az ő foglalkoztatására eleve csak mintegy fél éves időszakra állt fenn, vele ezt senki nem közölte előre, csak a fél év elteltével vette észre, hogy tőle az alperes mindenáron szabadulni akar. Az Mt. 7. § (3) bekezdésének rendelkezései szerint joggal való visszaélésre történő hivatkozás esetén az igény érvényesítőjének kell bizonyítania a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, illetve körülményt. Jelen perben így a felperes érdeke volt annak bizonyítása, hogy az alperes szándéka eleve arra irányult, hogy őt csak mintegy féléves időszakra foglalkoztassa, utána pedig elküldje.

[32] A felperes állítása alátámasztására különféle dokumentumokat csatolt, és ezen dokumentumok egyes adataihoz fűzött különféle következtetéseket. Az elsőfokú bíróság azonban a perben lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeit a maguk teljességében értékelve nem tudta osztani a felperes álláspontját az általa levont következtetések tekintetében. egyéb érdekelt³, a felperes közvetlen felettese tanúkénti meghallgatása során előadta, hogy akárhogy értelmezhető is a felperes projektjét érintő email tartalma, ő a partner céggel való egyeztetések során kifejezetten arról kapott információt, hogy abban a projektben, amelyben a felperest foglalkoztatni kívánták, hosszú, több éves távon számítanak a felperes közreműködésére. Miután a felperes ebben a projektben a munkáját megkezdte, azután sem jutott el hozzá a partner cégtől olyan információ, hogy a felperes projektjének rövid távon a lezárására kellene készülni, és amennyiben a felperes a partner cégtől valóban erre utaló tájékoztatást kapott, azt a részére nem továbbította. Így számára teljesen váratlan volt, amikor július elején a partner cég jelezte, hogy a felperessel nem kívánnak a továbbiakban együttműködni. Ennek oka azonban ekkor sem az volt, hogy a felperes által ellátandó munka véget ért, hanem az – amit a felperes néhány nappal korábban felé maga is jelzett – hogy a kapcsolata a projekt többi tagjával erősen megromlott. Az alperes csatolta is azt a levelet, amelyben erről a projekt vezetője egyéb érdekelt³t tájékoztatta. Az ő előadását támasztott alá egyéb érdekelt⁷ tanúvallomása is, aki meghallgatása során elmondta, hogy back office munkatársként neki kellett a felperes munkaidő nyilvántartáshoz az elektronikus dossziét felállítani, és ő nem kapott olyan információt sem a felperes felettesétől, sem a HR osztálytól ami arra utalt volna, hogy a felperes foglalkoztatását az általánostól eltérően csak rövid időre terveznék. Ennek megfelelően, ahogy a hosszú távra tervezett projekteknél szokták, ő az alperes belső nyilvántartó rendszerében a felperes projektjét a naptári év végéig megnyitotta, és csak később húzta vissza a projekt végét arra a napra, amikor a felperest a projektjéből elküldték. A tanú az általa előadottakat az alperes által becsatolt dokumentumok tartalmának magyarázatával is igazolta.

[33] Az alperes tanúkkal és okiratokkal cáfolta a felperesnek azt az állítását is, hogy amikor 2024. július elején a projektből kikerült, csak látszatintézkedéseket tett volna annak

érdekében, hogy a felperes részére újabb munkafeladatot találjon, valójában azonban ekkor már csak az ő elküldését készítette elő. Azt a felperesi állítást, hogy őt az alperes belső levelező rendszereiről már július elején letiltották volna, egyéb érdekelt⁶ tanú cáfolta. Előadását az alperes által csatolt dokumentummal is alátámasztotta, mely igazolta, hogy a felperes fiókjának a levelező rendszerről való kizárására ténylegesen csak 2024. július 25-én, a kifogásolt hangvételi telefonbeszélgetést követően adott utasítást az IT részlegnek. egyéb érdekelt⁵ és egyéb érdekelt⁴ saleses munkatárs is alá tudta támasztani az egyéb érdekelt³ és egyéb érdekelt⁶ által előadottakat abban a körben, hogy az alperes a felperes projektből való kikerülését követően valós erőfeszítéseket tett arra, hogy a felperes részére új projektet találjon. Az ő esetében ugyanúgy lefolytatták az ilyenkor szokásos eljárást, mint mindenki másnál, feltérképezték a lehetséges projekteket, ahova a felperes önéletrajzát be tudták adni, és proaktívan is megkerestek partnereket a felperest beajánlva nekik. Ennek igazolására az alperes emaileket is csatolt, amelyek eredetiségét a két saleses munkatárs is megerősítette. A keresés érdemi szempontjait pedig a bíróság nem vizsgálhatta, mivel az alperes döntését nem bírálhatja felül abban a körben, hogy a felperessel az eredeti projektjéből való kikerülését követően milyen üzleti partnernél milyen pozíció betöltése esetén tartja gazdaságosnak, illetve célszerűnek fenntartani.

[34] A tanúk cáfolták a felperesnek azt az állítását is, hogy az alperes általános üzleti modelljébe tartozna, hogy az általa felvett munkatársakat rövid időn belül elküldi. A felperes igazán nem is tudta indokát adni annak, hogy ez az alperes részére miért lenne kifizetődő. Az alperes a perben okirattal igazolta, hogy a felvett munkatársak után állami támogatásban nem részesül, ami esetlegesen azok rövidtávú foglalkoztatását indokolná. Ennek hiányában pedig ésszerűtlen lenne azt feltételezni, hogy egy cég egy komplett toborzó apparátust tart fenn csak azért, hogy a felvett széleskörű vagy éppen speciális szaktudással bíró munkatársakat pár hónapon belül elküldje, ahelyett, munkavállalóit üzleti partnereinél minél tovább foglalkoztassa, hiszen a cég bevételhez pontosan a projektekbe kihelyezett munkatársak munkája által jut. Különösen igaz ez a magasan kvalifikált, igen speciális tudás birtokában lévő felperes esetében.

[35] Ugyanígy az üzleti logikával szembe megy a felperesnek az a feltételezése is, hogy egy megrendelő üzleti partner fizetést teljesít az alperes részére olyan időszakra, amikor ténylegesen nála munkát az alperes alkalmazottja nem végez. A felperes timesheetje, állításával ellentétben - a tanúk által is megerősítetten - pontosan azt tükrözte, ami a valóságban is történt. A timesheet tartalmazza, hogy a felperesre az alperes csak 2024. július 8-áig tudott számlázható órákat elszámlolni, az általa berögzített órák alapján. Ezt követően pedig a felperes munkaórákat rögzíteni már nem tudott, hiszen munkát már nem végzett. A munkaidejét napi 8 órában utólagosan a back office rögzítette a timesheetre, partnercég felé való elszámlolhatóság hiányában már csak pusztán azért, hogy a munkabérét annak alapján számfejtani lehessen egészen a munkaviszonya megszűnésének napjáig. Mindezt egyéb érdekelt⁷ back office munkatárs is tanúvallomása során megerősítette, mint ahogy azt is, hogy a belső rendszerben szereplő „tervezett munkaórák száma” adatnak érdemben semmilyen jelentőséget nem lehetett tulajdonítani.

[36] A felperes a per folyamán kétségbe vonta az alperes által becsatolt valamennyi okirat eredetiségét, tartalmának hitelességét. Az alperes által becsatolt okiratok tartalma és a meghallgatott tanúk által előadottak azonban minden esetben egymást erősítették, és együttesen egy koherens eseménysort rajzoltak ki, amely teljes egészében alátámasztotta az alperesi oldal perben tett előadását azzal kapcsolatosan, hogy a felperes munkaviszonyát az

alperes nem csak egy féléves időszakra tervezte. Ezzel szemben a felperes érvelésében összefüggéseiből kiragadott adatokra és információmorzsákra épített olyan következtetés-folyamatokat, amelyek végeredménye a kiinduló pontból logikai úton gyakran csak teljesen esetlegesen következett. Érvelésének nagy része a perben teljesen irreleváns részletek megerősítését szolgálta, és hitelt érdemlő bizonyítékokkal kellően alá nem támasztott okfejtései sokszor egymásnak is ellentmondó eredményre vezettek.

[37] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján nem látta bizonyítottnak azt a felperesi állítást, hogy az alperes az ő foglalkoztatását eleve egy féléves időszakra tervezte volna. Mivel pedig ennek bizonyítása nem volt sikeres, az elsőfokú bíróság az alperes részéről a joggal való visszaélést megállapítani nem tudta. Tekintettel arra, hogy az alperesi felmondás formai hibában nem szenvedett, indoklása valós és okszerű volt, továbbá joggal való visszaélést sem valószínűsíthet, az elsőfokú bíróság mind az elsődleges, mind a másodlagos felperesi keresetet elutasította.

[38] A bíróság a pertárgy értékét a Pp. 512. § (1) bekezdése alapján a felperes egyévi távolléti díjának megfelelő összegben, azaz 21.600.000 Ft-ban állapította meg.

[39] A bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperest a pernyertes alperes jogi képviselettel felmerült perköltségének megfizetésére, melynek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024 (VIII.22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdése alapján az alperesi jogi képviselő által felszámított munkadíj összegének megfelelően állapította meg.

Fellebbezés

[40] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen a munkaviszonya helyreállítását és az alperes kötelezését kérte 21.600.000 forint munkabér megfizetésére, másodlagosan elmaradt jövedelem megfizetésére kérte kötelezni a munkáltatót. Továbbá perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[41] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet a rendelkezésre álló nyilatkozatok, iratok alapján ellentmondásos, jogszabályellenes, sérti az egyenlő bánásmód elvét. Az elsőfokú ítélet tény-, és okiratellenes. Előadta, hogy a tanúk alperesi befolyás alatt álltak és az elsőfokú bíróság nem észlelte, hogy egy-egy, az alperes által célirányosan becsatolt dokumentum, annak tartalma alapján egy másik alperesi állítást cáfol, megkérdőjelezve az alperes szavahihetőségét, igazolva ezáltal a felmondás valótlan, ellentmondásos, joggal való visszaélő kreált jellegét.

[42] Előadta, hogy az alperes 2024. július 25-én és 26-án is 12 – 12 órában kommunikált, amely kimeríti a munkavállaló zaklatását, a pozícióval való visszaélést. Az alperes 2024. július 26-át követően is ugyanúgy viselkedett, továbbra sem a munkaköri leírásával kapcsolatban kereste a felperest, hanem a munkaviszonya megszüntetése érdekében alkalmazott pressziót.

[43] Hivatkozott arra, hogy az alperes az új belépőkkel kapcsolatos kérdés körében csatolta az A/28-as sz. üzemeltetésnek szóló levelet, melynek tanúsága szerint felperestől ekkor vették el az „AII staff” és belső csatorna2 csoportbeli besorolását. Ezen dokumentum igazolja, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmódot, továbbá, hogy a felperes a maradék levelezési csatornáról is letiltásra került 2024.07.25-én. Ennek következtében az alperes ellehetetlenítette a felperessel való együttműködési kötelezettségét a távmunka révén. Az A/28-as dokumentum igazolja, hogy az alperes szándékosan rosszhiszeműen járt el, visszaélt a hatalmi pozíciójával.

[44] Az A/33 melléklet nemcsak a Back Office keretében eljáró egyéb érdekelt 8 tevékenységét hivatott igazolni, hanem az A33 mellékleten lévő adatok alperesre terhelő tartalmát is értelmezni kellett. Egyben igazolja a szerződés előre eltervezetten fél éves felperesi alkalmazást, és mivel a fél év alatt projektkeresés nem történt, így igazolja az utána következő időszak projektkeresési hivatkozásainak színleltségét is.

[45] Valótlan a hangnemre és fenyegetésre való hivatkozás, az alperes ebbéli állítását maga egyéb érdekelt⁵ is vitatta. Éppen egyéb érdekelt³ küldött olyan beismerő sms-t, mely szerint előző nap csúnyán viselkedett.

[46] Alperes az A/33 melléklet alapján előre eltervezetten 16.268.250 forint nyereséget várt, 119,4%-es haszonkulccsal, ez pedig elegendő indok volt arra, hogy a felperesi munkaviszonyt hamis felmondással és ürüggyel mielőbb megszüntesse a nyereség megtartása érdekében, megúszva ezzel az állásidő költségét. Az alperes eredetileg 956 projektórát tervezett és ehhez köthető 29.893.250 forint bevételt, a projekt végének határideje 2024.06.30. volt. A munkáltató 2024.06.30. előtt nem keresett felperesnek másik projektet, igazolva ezzel azt, hogy 2024.06.30 után pedig nem tervezett ezzel foglalkozni. A cég² szerződést fix időre, fix kerettel, fix cég² megtérítéssel kötötte, amelyről felperes előtt hallgatott, sőt megtévesztve, határozatlan időre kötött munkaszerződést, szemben a tervezett fél éves fix tartammal.

[47] Az alperes valótlan, általa is elismerten maga szerkesztette dokumentumokat csatolt be, nyilatkozatai ellentmondásosak, valótlanok, a kialakult helyzet alperesnek felróható, előre eltervezetten rosszhiszemű.

[48] Előadta, hogy kizárólag egyéb érdekelt¹ volt jogosult a munkaszerződés és a munkaköri leírás alapján a munkáltatói jogkörre. A munkaköri leírás alapján a felperes munkaköri feladata adattárház tervezés, adatmodellezés, szakmai irányítása, vállalati adatvagyon menedzselése volt.

[49] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a tényt, hogy cég³nél lett volna alkalmazási lehetőség egyéb érdekelt⁴ nyilatkozata alapján, ezt azonban egyéb érdekelt³ megtagadta. egyéb érdekelt⁵ és egyéb érdekelt⁴ ellentmondásos nyilatkozata alátámasztja, hogy nem voltak kimenő projektkereső levelek.

[50] A felperes igazolta azt a tényt, hogy az alperes 2 havonta 25 embert léptet be, fél év alatt 75 főt, az alperes honlapján kb. 200 db informatikai álláshirdetés van, ebből kb. 80, ahová felperes alkalmas lehetett volna, ami ellentmondás a „nincs projekt” hivatkozásra.

[51] Valótlan az az állítás, hogy egyéb érdekelt³ tulajdonosokkal egyeztetett volna és hogy a telefonbeszélgetésnek egyéb érdekelt⁶ tanúja lett volna. egyéb érdekelt³nak munkaköri kötelessége lett volna, hogy a személyes egyeztetés témát, okát, célját meghatározza, a szabályzat és a munkaszerződés alapján annak érdekében, hogy a személyes találkozó indokoltsága és arra való felkészültség joga a felperes számára is biztosított legyen. Az a tény, hogy egyéb érdekelt³ és egyéb érdekelt⁶ a saját maguk által létrehozott szabályokat és a munkaszerződésben foglaltakat nem tartották be, majd a jogellenes viselkedésüket a felperesnek rótták fel, joggal visszaélő magatartás. egyéb érdekelt³ kijelentette, hogy „teremtek én olyan körülményeket, hogy a felmondást se kelljen fizetni”.

[52] Előadta, hogy egyéb érdekelt⁶ úgy szólította fel a felperest válaszadásra, hogy előtte saját maga rendelte el a válaszadás ellehetetlenítését, azaz egyéb érdekelt⁶ megkapta egyéb érdekelt³től a felmondáshoz szükséges körülmények mesterséges megteremtésére a felszólítást.

[53] Az elsőfokú bíróság az alperesi előre eltervezett felperest ellehetetlenítő cselekmények következményét a felperesre terhelte, elhallgatva az annak előidézéséért felelős alperesi felróható, előre eltervezett rosszhiszemű joggal való visszaélő magatartást. Az alperes mindent megtett a felek közötti bizalom felégetésére, megsérve ezzel bizonyítottan az Mt. által előírt tisztesség, jóhiszeműség, elvárható bizalom elvét.

[54] Előadta, hogy az alperesi meghatalmazás is ellentmondásos, melyet alátámaszt az a tény, hogy mindent elektronikusan intézett, még a munkaszerződés is elektronikus hitelesítéssel történt. egyéb érdekelt¹ cégbírósági bejegyzés alapján rendelkezik elektronikus aláírással, tehát megküldhette volna egyéb érdekelt⁶ számára az elektronikus meghatalmazást. Erre azonban nem került sor, annak ellenére, hogy ez bevett gyakorlat volt, helyette szóbeli meghatalmazásra, mint pletyka szinten terjedő meghatalmazására hivatkoztak. Ez a körülmény a felperest igazolja, egyéb érdekelt³ magánakciójáról, visszaéléséről beszélhetünk, aminek elsikálásához egyéb érdekelt⁶ utasítást kapott egyéb érdekelt³től.

[55] Előadta, hogy a projekt fél év után bizonyítottan lejárt és ezt igazolja a projekt fix költségkerete, mely éppen az alperes által került meghatározásra 13.625.000 forint összegben és a rendszerben rögzítésre.

[56] A felperes szakmaiságára, projekten való alkalmazására az alábbi okból volt szükség, és ugyanezen okból is nem többre, mint fél évre, és a „hirtelenség”, és a projektkeresések valós hiánya is az alább felsorolt összefüggésekre épül.

[57] Előadta, hogy ő felhívta a kockázatokra a figyelmet már 2024. februárban, amikor is azt az ígéretet kapta a csapattársaktól, hogy egyetértenek. Ekkor már megkereste a

komoly szakértelemmel rendelkező két volt kollégáját, akik közül az egyik azt mondta: „menekülj, mert rájuk fog dőlni”; a másik pedig előadta, hogy számára ismerős a probléma.

[58] A felperes 2024.07.05-én többszöri próbálkozás után tudott csak beszélni egyéb érdekelt³val, akinek jelezte a problémát, hangsúlyozva, hogy a kialakult helyzet árthat a szakmaiságnak és hírnévnek. egyéb érdekelt³ erre azt a választ adta: „még jó, hogy kiderült és kimaradunk belőle”.

[59] Mindez azt igazolja, hogy alperes tudott a fix, 2024.06.30-n lejáró véghatáridőről, de nem kezdett projektkeresésbe, hogy annak lejártával felperes másik projekten folytassa, azaz eleve fél éves munkaviszonyban gondolkodott.

[60] Előadta, hogy a munkaviszony megszüntetésének szándéka hamarabb megvolt, mint az utána keletkezett állítólagos hangnem, tehát az ok - okozati sorrend felcserélődött és egyben bizonyítottá vált, hogy az állított események kiváltó oka az alperes joggal visszaélő diszkriminatív eljárása. Hiszen, ha nincs projekt, az nem okozhat munkaviszony megszüntetést, sem közös megegyezés, sem felmondás útján.

[61] Előadta, hogy egyéb érdekelt³ viselkedésével az Mt. 7. §-ában tiltott joggal való visszaélést is megvalósított. A közös megegyezés aláírásának kikényszerítése azt célozta, hogy utóbb a felperes megtámadási és érdekérvényesítő joga ne, vagy korlátozott legyen. Az a tény, hogy egyéb érdekelt⁶ a felperest 2024. július 26-án pénteken este 19 óra 29 perckor írásbeli „számadásra” szólította fel, miközben előre eltervezetten ennek feltételeit maga lehetetlenítette el és vonta meg a felperestől, bizonyítja az alperesi rosszhiszeműséget és annak előre eltervezett joggal való visszaélő jellegét.

[62] Hivatkozott az Mt. 6. §-ában meghatározott általános magatartási követelményekre, az Mt.51. §-ában meghatározott munkavégzési szabályokra.

[63] Kifejtette, hogy mindent megtett az együttműködés érdekében, az alperes a maga által elkövetett felróható cselekményeket, a zaklatásnak, provokálásnak, jogok megvonásának következményeit a felperesen kéri számon. Hibás az elsőfokú bíróságnak azon érvelése, miszerint a 2024. július 25 -26. napján és a későbbiekben tanúsított magatartása alappal járulhatott az alperesnek ahhoz a döntéséhez, hogy a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntesse. Ezt az állapotot az alperes hozta létre, ráadásul a felperes 25-én 12 órában volt elérhető, 26-án szinte elérhető volt egész nap, 31-én telefonon is egyeztettek. A felperes augusztus 1-jén pedig válaszolt, tehát mind a tények, mind az ok – okozati összefüggések téves következtetést, ezáltal téves határozatot eredményeztek. Az a tény, hogy 25-én a felperes hozzáférései letiltásra kerültek, arra mutat, hogy előre eltervezetten és szándékosan rosszhiszeműen pozícióbeli jogaival visszaélve járt el a munkáltató.

[64] Előadta, hogy hamis az az állítás és az erre épített következtetés, hogy a felperes nem tett eleget a munkáltató által elvárt, vagy előírt követelményeknek, vagy megszegte volna a rendelkezésre állást, vagy olyan hangnemet, fenyegetést alkalmazott volna, mely a felmondásra indokot adott volna. egyéb érdekelt⁶ 2024. július 25-én kérte egyéb érdekelt⁸t és egyéb érdekelt⁹ e-mailen, melyet A/28. sorszámon csatolt, hogy a felperest vegyék le az

összes levelezési összes levelezési jogáról, elérhetőségeit vonják meg. Majd másnap utasítást adott felperesnek, hogy mit csináljon aznap. Felperes ezt a válaszlevelet megküldte alperesnek. egyéb érdekelt6 annak tudatában szólította felperest válaszadásra, hogy előtte megvonta a jogait, így az általa alkalmazott tett igazolja, hogy utasítást kapott egyéb érdekelt3től a felmondáshoz szükséges hamis bizonyítékok gyártására. A szándékos hamis bizonyítékgyártás igazolja, hogy sem egyéb érdekelt6, sem egyéb érdekelt3 állításai nem tekinthetők hiteles állításnak, hanem összehangolt, előre egyeztetett, rosszhiszemű, tisztességet, bizalmat nélkülöző, felperes jogait szándékosan sértő megnyilvánulások.

[65] A felmondás tehát ellentmondásos, logikátlan, az okok valótlanok és az alperesnek felróhatóak, előre eltervezetten a felmondási szándékhoz rosszhiszeműen és összehangoltan keletkeztek, tehát a felperes munkaviszonyának megszüntetése jogellenes, érvénytelen.

[66] egyéb érdekelt6 elmondta, hogy általános eset, hogy minden alkalommal, amikor nem tudják a dolgozót továbbfoglalkoztatni, akkor egyéb érdekelt3 telefonon megkeresi a kollégát, hogy a munkaviszonyát megszüntessék. egyéb érdekelt6 tehát elismerte, hogy nemcsak a felperes esetében szüntették meg a munkaviszonyt, mert nem találtak projektet, hanem kijelentette, hogy általános eset. Jól látható és bizonyított, hogy egyéb érdekelt3 és egyéb érdekelt6 ellentmondanak egymásnak, a felperes felé tett nyilatkozataiknak és a saját felső vezetőjük felé tett előadásaiknak, ami azt jelenti, hogy a betanult és elrontott nyilatkozatokat ki kell zárni. egyéb érdekelt1 előadta, hogy azért senkinek a munkaviszonya nem került megszüntetésre, mert nem találtak neki projektet, melynek ellentmondott egyéb érdekelt6 nyilatkozata, miszerint általános volt a gyakorlat, ha valakinek nincs projektje, akkor egyéb érdekelt3 felhívja, ráerőlteti a közös megegyezéses munkaviszony-megszüntetést. egyéb érdekelt3 és a felperes között hivatkozott felróható kommunikációt egyéb érdekelt5 tagadta, sőt megerősítette, hogy még a logikáját sem érti ennek az állításnak.

[67] A felperes álláspontja szerint a munkaviszonyát gyorsan meg kellett szüntetni, hiszen a bérére már nem volt támogatás, másrészt, ha marad, elrontja a tervezett létszámadatokat és leolvad a cég1 projekt után tervezett 16.268.250 forint haszon, azaz elromlik a 119,4 %-os haszonkulcs.

[68] Álláspontja szerint téves volt az elsőfokú bíróság álláspontja, miszerint a felperes 31.269 forintos óradíjban dolgozott az alperes javára, és azért kellett a munkaviszonyát minél előbb megszüntetni, mert fix összegű árbevételre és fix összegű költségkerettel számolt az alperes akkor, amikor a projektre a cég2-al szerződést kötött. A fix szerződést azonban a felperes előtt elhallgatta. Az elsőfokú bíróság azon következtetése, hogy az alperes koherens nyilatkozatot tett, hibás volt, mivel sok-sok kérdésre került a választ, vagy maszatolt, mellébeszél, tudott ténynek ellentmondott.

[69] A felperes a másodlagos keresetében bizonyította, hogy az alperes előre eltervezetten félévre kívánta alkalmazni. Az alperesnek módjában állt volna ezzel ellentétes állítására becsatolni a cég2 szerződést azzal a céllal, hogy a felperesi állítást megcáfolja, de nem tette, amely épp a felperesi állítást igazolja.

[70] Az alperes célja, a féléves alkalmazás által elért nyereség maradéktalan megtartása, felperest ért hamis vádjai, rágalmozásai azzal a céllal, hogy leplezze a felek közötti munkaszerződés fix féléves jellegét, tartsa a 119,4 %-os 16.268.250 forint, előre 250 forint pontossággal tervezett nyereséget, megüssza a felperesi további alkalmazással járó projekt bérköltséget, projekthiány miatti állásidőt, érdekei megtartásához a legkényelmesebb megoldás a felperes elüldözése. E körben az alperes más kollégákat megillető jogokat megvont, elszigetelte, hamis váddal fenyegetéssel, hangnemmél vádolta.

[71] egyéb érdekelt3nak és egyéb érdekelt6nak azon állítása, hogy a felperes a munkáltató hírnevét akarta tönkretenni, hamis vád, rágalmozás. Hiszen éppen a felperes volt az, aki az ebbéli kockázatra a felismerést követően azonnal felhívta a figyelmet, éppen a munkáltató érdekeinek védelme, jóhírnevének érinthetetlensége érdekében. Az a döntés, hogy mindenki marad, ha nincs projekt, de a felperes nem, az alperes által igazoltan diszkriminatív joggal visszaélő magatartás. Az alperesnek egyáltalán nem állt szándékában a felperest munkaviszonyban tartani, ezt támasztja alá belülről jövő fenyegetettség érzése. Féltette a munkáltatót az esetleges lebukástól, hírnevének csorbulásától. egyéb érdekelt3nak tudnia kellett arról, hogy a projekttel baj van, a felperes által megküldött szakmai észrevételekre, cáfolat nem érkezett, beismerve annak jogosságát és gyanús hallgatásba süppedt. A felperes szakmaisága, precizitása, elhivatottsága a garancia számos esetben az alkalmazások működőképességére.

[72] A fentiek alapján igazolt a felperes elsődleges és másodlagos keresete, az alperes előre eltervezett rosszhiszeműsége, joggal és hatalmi pozícióval visszaélő magatartása és az azt megalapozó indíték egyaránt. A fentiek elegendő alapot és okot adnak arra, hogy az alperes a teljes perköltséget maga viselje és a keresetben foglalt követelésnek eleget tegyen.

[73] Vitatta az alperesi jogi képviselő munkadíjigényét, tekintettel arra, hogy azt valótlan, eredetiben be nem csatolt bizonyítékok gyártására fordította az idejét.

Fellebbezési ellenkérelem

[74] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság széleskörű bizonyítási eljárást folytatott le, amelyből a tényállást helyesen állapította meg.

[75] Nem tartotta relevánsnak a kereseti kérelem szempontjából, hogy a felperest kizárta a belső levelezési listából, továbbá azt sem, hogy az alperes megpróbált projektet találni a felperesnek, a cég1 projektről történt elküldését követően. Szintén nem releváns a közös megegyezéssel történő megszüntetés témaköre, továbbá a fluktuáció, illetve, hogy az alperes nyert pályázati pénzeket.

[76] A felmondás körében az alperes két tanúval és az ügyvezető nyilatkozatával is igazolta a felmondásban foglaltak valóságát, mely szerint a felperes részéről a kiabálásban

megnyilvánuló, elfogadhatatlan hangnem használata megvalósult. Még ha a felmondás két másik indokát nem is tekintjük, ez önmagában megalapozza a felmondás okszerűségét, így a felmondás jogszerű volt.

[77] Az alperes bizonyította, hogy a felperessel hosszú távon tervezett, egyéb érdekelt³ és egyéb érdekelt¹ nyilatkozata, továbbá egyéb érdekelt⁷ tanúvallomása is megerősítette ezt a tényt. A felperes nem tudta azt bizonyítani, hogy csak félévre számolt vele a munkáltató.

[78] A felperes több helyen is hivatkozott az A/28 szám alatt csatolt e-mailre, mely okirat kizárólag azt tartalmazza, hogy a felperest az alperes 2024. július 26-ával levette a levélben megjelölt két belső levelező listáról (az „belső csatorna1” és a belső csatorna2 listák). A felperes munkahelyi e-mail címe nem került elvételre és megszüntetésre, tehát azt a felperes továbbra is tudta használni céges kommunikációra, csak azokat a leveleket nem kapta meg, melyek belső levelező listákra irányultak. Ezek zömmel szociális jellegű leveleket tartalmaztak, nem szakmaiakat. Az alperes arra hivatkozott, hogy azért nem kapta meg a felperes a bemutatkozó leveleket, mivel a felperesi csapatnak nem is lett megküldve. A felperes nem hagyta ki a bemutatkozásból, ők olyan munkavállalók voltak, akik más területhez tartoztak és őket támogatták, így csak ezek a területek kapták meg a bemutatkozást.

[79] A felperes több helyen is hivatkozott arra, hogy egyéb érdekelt¹ állítása szerint senki munkaviszonya nem szűnt meg projekthiány miatt. Valójában egyéb érdekelt¹ illet nem mondott, a felperesi állítás iratellenes. egyéb érdekelt¹ a 2025. február 20-i tárgyaláson azt mondta, hogy „Nem született meg tehát bennünk a felmondás szándéka pusztán azért, mert egyelőre a felperesnek nem találtunk projektet. A felmondás szándéka azért született meg bennünk, mert azt tapasztaltuk, hogy a felperes már elfogadhatatlan módon kommunikál velünk.”. Ahogy azt egyéb érdekelt³ is elmondta a tanúvallomásában, szinte az utolsó utáni pillanatig volt remény arra, hogy mégis találnak projektet a felperesnek és nem kell megszüntetni a munkaviszonyát.

[80] Előadta, hogy az alperes soha nem indult Pályázat1 Pályázat2, Pályázat3 vagy egyéb hasonló jellegű pályázaton, és ilyen pályázat alapján támogatást nem nyert. Az alperes ilyen támogatásokat nem vett igénybe, a felperesi állítások és számítások, amelyek ehhez kapcsolódnak minden alapot nélkülöznek.

[81] Előadta, hogy egyéb érdekelt⁵nak a felmondási okairól csak utólagos és közvetett tudomása volt, az erre vonatkozó vallomásába belelátni a felperes által elképzelteket, pusztán a tények minden alapot nélkülöző kifacsarása.

[82] A felperes által a fellebbezésben említett számok, számítások minden alapot nélkülöznek, teljesen légből kapottak.

[83] Az ügyvédi munkadíjjal kapcsolatban előadta, hogy az alperes több beadványt adott be az ügyben, mely a felperes terjedelmes beadványaira való reakciót is tartalmazza. Ezen terjedelmes felperesi beadványokat át kellett nézni, értelmezni, leegyeztetni, a válasziratot megszerkeszteni, a kapcsolódó nyomtatványokat kitölteni, a rendszerekbe

feltölteni. Ezen túlmenően az ügyvédi tevékenység – hivatkozva a Kúria Pfv.20.887/2023/6. számú precedensképes határozatára – magában foglalja a felkészülésre fordított időt, valamint az ügyféllel folytatott kommunikációt is. A többórás tárgyalásokon alperesi jogi képviselőnek részt is kellett vennie. Alperes és jogi képviselője egymással megbízási szerződést kötött, mely a perben csatolásra került. A megbízási szerződés alapján látható, hogy az alperes óradíja egyáltalán nem haladja meg a szokásos piaci árakat. Az elsőfokú bíróság az ügyvédi munkadíj mértékét a jogszabályokkal összhangban állapította meg, így kérte annak helybenhagyását.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[84] A felperes fellebbezése nem alapos.

[85] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást megállapította, és az érdemi döntésével is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta. Az elsőfokú ítéletet a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján helyes indokainál fogva hagyta helyben.

[86] A Pp. 375. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezésre, fellebbezési kérelemre, ellenkérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre - azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[87] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során az alábbiakra mutat rá.

[88] Az Mt. 45. § (2) bekezdése szerint a munkaviszony eltérő megállapodás hiányában határozatlan időre jön létre.

[89] A felperes az elsőfokú eljárás során és a fellebbezésében is hivatkozott arra, hogy bár írásban határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek a felek, azonban a munkáltató tényleges akarata határozott időre szóló munkaviszony létrehozására szolgált. A felperesnek kellett bizonyítania ezen állítását, azonban ennek nem tudott eleget tenni, ezért az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy nem bizonyított, miszerint a munkáltató eleve egy fél éves időszakra tervezte volna a foglalkoztatását.

[90] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy az elsőfokú bíróság széleskörű bizonyítási eljárást folytatott le a felperes állítása kapcsán.

[91] A perben nem volt vitatott tény, hogy a felperes felmondását nem a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy írta alá. Azonban a HR vezetőt kifejezetten az alperes tulajdonosai utasították a felmondás kiadására, szóban felhatalmazták őt arra, hogy a

felmondást aláírja. Utóbb pedig intézkedését egyéb érdekelt² mellett, a munkáltatói jogkör gyakorlója egyéb érdekelt¹, mind írásbeli, mind a tárgyaláson szóban tett nyilatkozatával jóváhagyta. Ennek következtében a felmondást az Mt. 20. §-ában foglaltak alapján érvényesnek kell tekinteni.

[92] A felmondás indokolása szerint a felperes 2024. július 24. és 26. napján történt események kapcsán el nem fogadható magatartást tanúsított és nem tett eleget az alapvető együttműködési kötelezettségének. Az elsőfokú bíróság több tanút is meghallgatott, amelynek során egyéb érdekelt³ és egyéb érdekelt⁶ közvetlenül fűltanúja volt annak a beszélgetésnek, mely szerint a közvetlen felettes tájékoztatta a felperest arról, hogy nem tudja a munkaviszonyát fenntartani, majd a felperes vele szemben emelt hangon fenyegetődni kezdett. Kilátásba helyezte, hogy mindent meg fog tenni az alperes jóhírnevének lerontása érdekében.

[93] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes telefonbeszélgetések során tanúsított magatartása önmagában megalapozta az alperes döntését arra nézve, hogy a felperes munkaviszonyát megszüntesse. Az általa folytatott kommunikációs stílusa, hangneme, de különösen az alperes jóhírnevét fenyegető tartalmát figyelembe véve, az alperestől nem volt elvárható a továbbiakban a felperes munkaviszonyának a fenntartása.

[94] A fentiekén túl a munkáltató felmondása megalapozott volt abban a részében is, miszerint kifejezetten felhívta a felperest arra, hogy jelenjen meg a székhelyén a munkaviszonyáról való tárgyalások lefolytatások érdekében, melynek a felperes nem tett eleget. A felperes továbbá azon munkáltatói felhívásnak sem tett eleget, miszerint telefonon egyeztessenek.

[95] Az Mt. 52. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni;
- b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából munkára köteles állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni;
- c) munkáját személyesen az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni;
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani;
- e) a munkatársaival együttműködni.

[96] Figyelemmel arra, hogy a felperes magatartása nem felelt meg a munkaviszonyban irányadó magatartási formáknak, a kommunikációja, stílusa, hangneme

különösen elfogadhatatlan volt, továbbá a munkáltató felhívásának nem tett eleget, a munkáltatói felmondás jogszerű volt.

[97] A fentiek alapján megalapozottan jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy összességében a felperes 2024. július 25. – 26. napján és a későbbiekben tanúsított magatartása is alappal hozzájárulhatott az alperesnek ahhoz a döntéséhez, hogy a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntesse. Nem várható el ugyanis egy munkáltatótól az olyan munkavállaló továbbfoglalkoztatása, amellyel érdemben kommunikációt folytatni már egyáltalán nem tud, a kibontakozott folyamatok azt mutatták, hogy a helyzet javulása a jövőben sem várható.

Joggal való visszaélés

[98] Az Mt. 7. § (1) bekezdése szerint tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy ehhez vezet. A (3) bekezdés szerint a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén

[99] a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és hátrányt és

[100] b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és hátrány között ok-okozati összefüggés nem áll fenn.

[101] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság joggal való visszaélés körében tett indokolását teljeskörűen elfogadta, annak szükségtelen megismétlése nélkül a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján.

[102] A felperes több helyen is hivatkozott az A/28. szám alatt csatolt e-mailre, amely alátámasztja azt, hogy megvonták tőle a kommunikációs csatornát egyenlő bánásmódot sértő módon és ellehetetlenítették a kommunikációját, ami aztán a felmondáshoz vezetett. Ezzel szemben az A/28. szám alatt csatolt okirat kizárólag azt tartalmazza, hogy a felperest az alperes 2024. július 26-ával levette a levélben megjelölt két belső levelező listáról (az belső csatorna1 és a belső csatorna2 listák). A felperes munkahelyi e-mail címe nem került elvételre és megszüntetésre, azt továbbra is használni tudta céges kommunikációra, csak azokat a leveleket nem kapta meg, amelyek a belső levelezési listákra irányultak. Cáfolja a felperesi állítást a keresetlevélhez csatolt e-mail is, amely 2024. augusztus 1. napján íródott és melyet a felperes a céges e-mail címéről küldött.

[103] A felperes a keresetlevelében további e-maileket is becsatolt, mely szerint ezeket nem kapta meg. Az alperes azonban bizonyította, hogy a felperes és a beosztásához hasonló beosztásban lévő munkavállalók ezeket a leveleket nem kapták meg, tehát nem a felperest

hagyták ki a bemutatkozásból. Ők olyan munkavállalók voltak, akik más területekhez tartoztak és őket támogatták, így ezek a területek kapták meg a bemutatkozást.

[104] A felperes több helyen is hivatkozott arra, hogy egyéb érdekelt1 állítása szerint senki munkaviszonya nem szűnhet meg a projekthiány miatt. Valójában egyéb érdekelt1 illet nem mondott, a felperes állítás iratellenes, melyet nem tartalmaz sem a tárgyalási jegyzőkönyv, sem egyéb okirat. egyéb érdekelt1 a következőket adta elő: „Nem született meg tehát bennünk a felmondás szándéka pusztán azért, mert egyelőre a felperesnek nem találtunk projektet. A felmondás szándéka azért született meg bennünk, mert azt tapasztaltuk, hogy a felperes már elfogadhatatlan módon kommunikál velünk.”. egyéb érdekelt3 is előadta, hogy szinte az utolsó pillanatig volt remény arra, hogy mégis találnak projektet a felperesnek és nem kell, hogy sor kerüljön a munkaviszony megszüntetésére, de végül a felperes rendkívül sértő magatartása volt az, ami a végső lökést megadta a munkaviszony felmondással történő megszüntetéséhez.

[105] A másodfokú bíróság egyetértett az alperes fellebbezési ellenkérelmével, mely szerint nem releváns a kereseti kérelem szempontjából, hogy az alperes megpróbált projektet találni a felperesnek, illetve a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésének a témaköre, továbbá, hogy az alperes milyen munkavállalói létszámmal dolgozik és hogy volt-e fluktuáció az alperesnél, továbbá, hogy az alperes nyert-e pályázati pénzeket, a cégcsoport léte, működése és a tulajdonosi kör egyéb tevékenysége.

[106] A másodfokú bíróság nem fogadta el a felperesnek a tanúk szavahihetőségével kapcsolatos észrevételét sem. Az irányadó munkaügyi gyakorlat szerint az a körülmény, hogy a munkáltatónál dolgozó tanúk vallomást tesznek, nem teszi elfogulttá a vallomásukat (M1002502). Az elsőfokú bíróság a tanúkat kioktatta az igazmondási kötelezettségükre, és a vallomástételük kapcsán nem merült fel olyan körülmény, amely az elfogultlanságukat megkérdőjelezte volna.

[107] Megalapozatlan a felperes fellebbezése az ügyvédi munkadíjjal is, az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg azt. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az alperes több beadványt adott be az ügyben, melyek a felperes terjedelmes beadványaira való reakciót is tartalmazzák. Ezeket át kellett nézni, értelmezni, egyeztetni, válasziratokat szerkeszteni, a kapcsolódó nyomtatványokat kitölteni, a rendszerekbe feltölteni. Ezen túlmenően az ügyvédi tevékenység – a Kúria Pfv. 20.887/2023/6.számú precedensképes határozatát is figyelembe véve – magába foglalja a felkészülésre fordított időt, valamint az ügyféllel folytatott kommunikációt is. A többórás tárgyalásokon az alperesi jogi képviselőnek részt kellett vennie. Az alperes és a jogi képviselője egymással ügyvédi megbízási szerződést kötött, mely a perben becsatolásra került. A megbízási szerződés alapján megállapítható, hogy az alperes óradíja nem haladja meg a szokásos piaci árakat.

Záró rész

[108] A másodfokú bíróság a Pp. 81.§-a, 83. §-a alapján marasztalta a felperest, az alperes másodfokú perkölségében, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható

ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdés a) pontja szerinti ügyvédi munkadíj alapján határozott meg.

[109] A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdésén alapul. A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illetéket felperes a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni. Tájékoztatja a bíróság a felperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát.

[110] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. §-a zárja ki.

Budapest, 2026. március 17.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulicity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró