



A Győri Ítéltábla

Mf.V.30.044/2021/10.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Domina Ügyvédi Iroda (eljáró ügyintéző: dr. Domina László ügyvéd, cím3) által képviselt Felperes1 (Cím2.) felperesnek a Dr. Kollár Pál Ügyvédi Iroda (eljáró ügyintéző: dr. Kollár Pál ügyvéd, cím6) által képviselt Alperes1 cím1) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében a Székesfehérvári Törvényszék 2021. május 13. napján kelt 71.M.70.077/2020/37. szám alatti ítéletével szemben az alperes által 38. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperes részére 74.000 (hetvennégyezer) forint másodfokú perköltséget.

A 236.872 (kettőszázharminchatezer-nyolcszázhetvenkettő) forint feljegyzett fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság irányadó tényállásként az alábbiakat fogadta el:

[2] A felperes 2017. november 1. napjától 2018. április 30. napjáig határozott időre, majd 2018. április 18. napjától határozatlan időre létesített munkaviszonyban állt az alperessel értékesítési munkatárs munkakörben. A felperes munkabére munkaszerződésében havi 300.000 forint időbérben, és az alperes teljesítmény-bér szabályzatában meghatározott feltételek függvényében teljesítménybérben került meghatározásra. A felperes munkáját alperes székhelyén és az alperessel üzleti kapcsolatban álló gazdasági társaságok székhelyén és telephelyén végezte. A munkáltatói jogokat felperes felett munkahelyi vezető1 ügyvezető gyakorolta, a közvetlen munkahelyi felettése munkahelyi vezető2 értékesítési igazgató volt. Az alperesnél a felperessel együtt négy fő látott el értékesítési feladatot, munkájukat négy fő értékesítési asszisztens segítette.

[3] Az alperes tevékenységének 2018. évi második negyedévi gazdasági adatai alapján az alperes ügyvezetője az értékesítési osztály átszervezéséről döntött, az értékesítési munkatársak és az értékesítési asszisztensek létszámát egy-egy fővel csökkentette, előírta továbbá az értékesítési osztály működésének gazdaságossági szempontból való vizsgálatát az átszervezést követő hat hónap múlva. A feladat végrehajtására munkahelyi vezető2 értékesítési igazgatót utasította.

[4] Az értékesítési igazgató 2018. július 25. napján megkérte munkavállalól1 HR asszisztentst, hogy készítse el a felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez szükséges iratokat, egy közös megegyezést és egy munkáltatói felmondást. Ezen a napon a napi munkaidő vége előtt az irodájában négy szemközti beszélgetést folytatott a felperessel, melynek során értékelte a felperes teljesítményét. Az értékesítési igazgató felajánlotta a felperes részére a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetést, azonban ezt a felperes nem fogadta el, ezért tájékoztatta a munkáltatói felmondásról és a felmondási idő végéről. A felperes ezt követően elhagyta az értékesítési igazgató szobáját, és a még a munkahelyen tartózkodó munkavállaló2 és munkavállaló3 munkatársaival közölte, hogy az értékesítési igazgató „kirúgta”.

[5] A felperes 2018. július 26. napján munkakezdekor megjelent a munkahelyén, és az értékesítési igazgató utasítására átvette munkavállalólól a munkáltatói felmondást, amelyben a munkaviszony megszüntetésének indokaként alperes az alábbiakat rögzítette: „Munkaviszonyának felmondással történő megszüntetésére azért került sor, mert a társaság hatékonyabb működése érdekében szükséges az értékesítési területek átszervezése és a terület újra felosztása. Ennek eredményeként társaságunknál értékesítési munkakör szűnik meg, így a továbbiakban az ön foglalkoztatására a társaságunknak nincs lehetősége”. Ezen a napon felperes 12 óráig munkát végzett, majd átadta a munkaeszközeit és távozott. A felmondási időben alperes 2018. augusztus 11. és 25. közötti időszakra felperest felmentette a munkavégzés alól, a felmentési idő többi részében a felperes a szabadságát vette igénybe.

[6] A felperes munkaviszonyának megszüntetése után értékesítőt az alperes nem alkalmazott, a felperes ügyfeleit a három értékesítési munkatárs között osztotta fel. Az alperes az értékesítési asszisztensi munkakörben 2019. január 1. napjától munkavállaló4t alkalmazta, aki ténylegesen igazgatói asszisztensi feladatokat látott el, továbbá 2019. január 14. napjától értékesítési asszisztensi munkakörben alkalmazta munkavállaló5t, majd munkavállaló3 munkaviszonyának megszüntetése után 2019. május 23. napjától alkalmazott értékesítési munkatársat.

[7] A felperes 2019. június 21. napjától új munkaviszonyt létesített, ahol munkabére meghaladta az alperesnél fennállt munkaviszonyban elért munkabért.

[8] A felperes kereseti kérelmében a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kár megtérítésére, elmaradt munkabérként 200.000 forint és a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[9] A keresetét a perfelvétel lezárása után 3.070.000 forint kártérítési összegre felemelte, a keresetváltoztatást a bíróság 71.M.70.077/2020/3. és 7. számú végzésével visszautasította és elutasította.

[10] A felperes keresetében vitatta, hogy az alperes jogszerűen szüntette meg a munkaviszonyát. A felperes álláspontja szerint az értékesítési igazgató azt követően, hogy a felperes a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésre vonatkozó alperesi ajánlatot nem fogadta el és munkavállalói felmondásra sem volt hajlandó, szóban azonnali hatályú felmondást közölt vele. A felperes arra hivatkozott, hogy a szóban közölt azonnali hatályú felmondás megszüntette a munkaviszonyát, ezért az utóbb írásban közölt felmondás hatálytalan.

[11] A felperes vitatta, hogy az alperes által 2018. július 26. napján közölt felmondást indoka valós, mivel az alperesnél átszervezés nem valósult meg, a felperes munkaviszonyának megszüntetése után a munkáltató a felperes munkakörének betöltésére álláshirdetést adott fel. Állította, hogy munkavállaló5 értékesítési asszisztens valójában értékesítő munkakörben dolgozott.

[12] Az alperes érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Az alperes álláspontja szerint a felperes munkaviszonyát 2018. július 26. napján írásban közölt felmondással szüntette meg az értékesítési igazgató, aki 2018. július 25. napján tájékoztatta a felperest az alperesnél elrendelt átszervezésről és arról, hogy munkaviszonya megszüntetésre fog kerülni, felajánlotta a közös megegyezés lehetőségét. Az alperes előadta, hogy a felmondásának indoka valós, mivel átalakította értékesítési rendszerét, melynek keretében a felperes munkakörét megszüntette, álláshelyét nem töltötte be.

[13] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította, kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 150.000 forint perköltséget, továbbá megállapította, hogy 184.200 forint illeték és 91.835 forint költség az állam terhéen marad.

[14] Az elsőfokú bíróság ítéletét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 22. § (1) és (3) bekezdése, 44. §-a és 64. §-a, 66. § (2) bekezdése alkalmazásával hozta meg.

[15] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában rögzítette, hogy a perben a felperesnek kellett bizonyítania, hogy munkaviszonya munkahelyi vezető2 által 2018. július 25. napján azonnali hatállyal került megszüntetésre. Az elsőfokú bíróság szerint a tanúk vallomásai nem támasztották alá, hogy munkahelyi vezető2 felperes munkaviszonyát a négy szemközti beszélgetés során szóban azonnali hatállyal megszüntette. munkavállaló1 tanú nyilatkozatában elmondta, hogy munkahelyi vezető2 írásban akarta átadni a felperesnek a munkaviszony megszüntetésre vonatkozó okiratot. munkavállaló3 és munkavállaló2 tanúk nyilatkozataiból csak az állapítható meg, hogy munkahelyi vezető2 a felperest tájékoztatta munkaviszonya jövőbeni megszüntetéséről.

[16] A felperes jogviszonyának azonnali hatályú felmondással való megszüntetését cáfolja, hogy a felperes 2018. július 26. napján munkát végzett a felperesnél, amely nem csak munkakörének és munkaeszközeinek átadására irányult, hanem függőben lévő feladatainak befejezésére is.

[17] A fenti körülmények miatt az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát felmondással szüntette meg, és ezt követően vizsgálta a felmondás jogszerűségét azt, hogy annak indoka valós-e és okszerű-e.

[18] Az elsőfokú bíróság megállapította a tanúvallomásokra figyelemmel, hogy az alperesnél megvalósult az értékesítési terület átszervezése a felperes feladatait újra osztották, ügyfeleinek nagy részét munkavállaló3 vette át. Az alperes új értékesítő munkatársat nem alkalmazott. Az új értékesítési asszisztensként alkalmazott munkavállaló munkaköri feladatai olyan mértékben tértek el a felperes korábbi munkakörétől, hogy nem tették valótlanná és okszerűtlenné a felmondás indokolását, és ezáltal jogellenessé az alperes intézkedését.

[19] Az elsőfokú bíróság ítélete indokolásában hivatkozott az MK 95. számú állásfoglalásra, mely szerint a munkáltató átszervezésre vonatkozó döntése gazdaságosság, célszerűség szempontjából munkaügyi perben nem vizsgálható, ezek a per keretein kívül eső szempontok.

[20] A felperes törvényes határidőn belül előterjesztett fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte, és az alperes marasztalását a jogellenes jogviszony megszüntetéssel okozott kár megtérítésére, 2.960.909 forint keresetveszteség jogcímén. A felperes kérte az alperes perköltségben való marasztalását azzal, hogy jogi képviselője ÁFA fizetésre kötelezett.

[21] A felperes fenntartotta előadásait arra vonatkozóan, hogy az alperes 2018. július 25. napján szóban közölt azonnali hatályú felmondással szüntette meg munkaviszonyát, ami az alaki kötöttség be nem tartása miatt jogellenes, ennek ellenére a munkaviszonyt megszünteti, ezért az utóbb írásban közölt felmondás hatálytalan. Sérrelmezte, hogy az elsőfokú bíróság döntésének meghozatala során figyelmen kívül hagyta munkavállaló2 tanúvallomását, ami az azonnali hatályú felmondás szóbeli közlését támasztja alá. A tanú előadta, hogy a felperesnek a munkaviszony megszüntetésének közlését követően már nem engedték meg, hogy a napi értekezleten részt vegyen. munkavállaló3 tanú is azt állította, hogy a felperes az értékesítési vezetővel folytatott megbeszélés után egyértelműen azt mondta, „igen, most rúgták ki”.

[22] A felperes álláspontja szerint a felmondás, melyet az alperes az értékesítési terület átszervezésére alapított nem valós és nem okszerű. A felperes vitatta, hogy a bizonyítási eljárás eredményeként megállapítható, hogy az alperesnél a 4 értékesítési körzetből 3 került kialakításra, mivel az alperes a felperes munkaviszony megszüntetését követően folyamatosan adott fel álláshirdetéseket. Az alperes munkavállaló5t annak ellenére, hogy asszisztensi munkakörbe vette fel mégis értékesítői munkakörben foglalkoztatta. Az alperes célja nem az átszervezés volt, hanem az, hogy a felperes helyett más munkavállalót alkalmazzon.

[23] A felperes kereseti kérelme összecszerűségére vonatkozóan hivatkozott a 2019. február 22. napján 9. sorszám alatt, a 2019. június 21. napján 15. sorszám alatt és 2019. szeptember 4. napján 16. sorszám alatt előterjesztett keresetmódosítására. Álláspontja szerint azokat az elsőfokú bíróság befogadta, megküldte az alperes részére, aki arra érdemben nyilatkozott. A felperes szerint az elsőfokú bíróság eljárásjogi szabályokat sértett azzal, hogy a korábban befogadott keresetmódosításokat visszautasította, ezért a felperes szerint a „per tárgya” a módosított kereseti kérelem.

[24] A felperes fellebbezésében kérte tárgyalás tartását.

[25] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben marasztalását kérte, azzal, hogy jogi képviselője ÁFA fizetésre nem kötelezett.

[26] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[27] A másodfokú bíróság a fellebbezést a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 376. § (1) bekezdés a) pontjában írtak szerint tárgyaláson bírálta el.

[28] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény, eljárási szabálysértés, valamint anyagi pervezetés nem megfelelosége nem merült fel. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét az erre irányuló fellebbezési kérelemre és ellenkérelemre tekintettel, azok korlátai között gyakorolta a Pp. 369. § (3) bekezdés a)-e) pontjainak megfelelően.

[29] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges körben lefolytatta a bizonyítási eljárást, a tényállást helyesen állapította meg, a tényállásból levont jogi következtetéseivel és az anyagi jogszabály értelmezésével egyetértett.

[30] A másodfokú bíróságnak a fellebbezésben foglaltakra tekintettel azt kellett vizsgálnia, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdés szerint a rendelkezésre álló bizonyítékokat megfelelően értékelte-e, és ennek alapján a mérlegelési jogkörben megállapított tényállást helyesen állapította-e meg, továbbá vizsgálnia kellett azt is, hogy az elsőfokú bíróság az anyagi jogszabályokat megfelelően értelmezte-e.

[31] A felperes fellebbezésében hivatkozott munkahelyi vezető² és munkavállaló¹ tanúvallomását együtt értékelte a másodfokú bíróság, és azt állapította meg, hogy a négy szemközti beszélgetés során az értékesítési igazgató tájékoztatta a felperest az alperes munkaviszony megszüntetési szándékáról. A munkaviszony megszüntetésére az erről szóló okirat átadásával egyidejűleg 2018. július 26-án került sor. A másodfokú bíróság álláspontja szerint munkavállaló² és munkavállaló³ tanúvallomásai csak közvetett bizonyítékként értékelhetők, mivel nem voltak résztvevői a felperes és az értékesítési igazgató között zajló megbeszélésnek, és a felperes elmondása alapján értesültek arról, hogy őt „kirúgták”. Figyelemmel ezekre nem volt megállapítható, hogy ezen a megbeszélésen az értékesítési igazgató azonnali hatályú felmondást közölt a felperessel.

[32] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az a körülmény, hogy a felperes értékesítési területéhez tartozó ügyfelekkel kapcsolatos feladatok felosztásra kerültek az alperesnél tovább foglalkoztatott három munkavállaló között, azt igazolja, hogy az alperesnél megvalósult az értékesítési terület átszervezése. Az alperes ügyvezető igazgatójának 2018. július 13. napján kelt utasítása rendelkezett arról, hogy az értékesítési osztály működésének

gazdaságosságát az átszervezés után 6 hónappal újra kell értékelni. Az okirati bizonyítékok és a tanúk vallomása azt támasztották alá, hogy a 6 hónapos időszakon belül az alperes értékesítési munkakörben nem létesített új munkaviszonyt, ami szintén az értékesítési terület átszervezését bizonyítja.

[33] Fentiek alapján a másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság az alperesi felmondás indokának valóságát és okszerűségét vizsgálta, a bizonyítékokat okszerűen értékelte, az Mt. 64. § (2) bekezdésében, a 66. § (1)-(2) bekezdésében írtakat helyesen értelmezte és alkalmazta, figyelembe vette a kialakult bírói gyakorlatot is (Kúria Mfv.10.409/2012/4., Kúria Mfv.10.621/2013/5.).

[34] Figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság ítélete a jogalap vonatkozásában megalapozott, azösszezszerűség tekintetében előterjesztett kereseti kérelem elbírálásának nincs helye, ezért azösszezszerűséget érintő keresetváltoztatási kérelemmel kapcsolatos „harmadlagos” fellebbezési hivatkozások az ítélet megváltoztatására nem adnak alapot.

[35] A másodfokú bíróság a Pp. 365. § (2) bekezdés b) pontjában és (3) bekezdésében foglaltakra utalva a felperes „keresetmódosításai” vonatkozásában a fellebbezésben előadottakra figyelemmel vizsgálta felül a 71.M.70.077/2020/3. és 7. számú végzéseket.

[36] A felperes M.143/2018/9., 15., 16. számon terjesztett elő beadványokat, melyeket az elsőfokú bíróság a Pp. 217. §-ra hivatkozva utasította vissza. A felperes 71.M.70.077/2020/5. számú beadványában ismét keresetváltoztatás iránt terjesztett elő kérelmet, melyet az elsőfokú bíróság 7. sorszámú végzésével visszautasított és elutasított. A felperes ezen beadványához kapcsolódó igazolási kérelmét fellebbezés hiányában jogerőre emelkedett végzésével utasította vissza az elsőfokú bíróság. Itt utal a másodfokú bíróság arra, hogy a felperes a 2021. május 13. napján tartott tárgyaláson a keresetváltoztatással kapcsolatban akként nyilatkozott, hogy „a bíróság felhívásának megfelelő előkészítő iratot nem készítettem el”.

[37] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság pervezetés körében hozott végzései a Pp. 217. § rendelkezéseink megfeleltek, és a felperes keresetváltoztatását megalapozottan utasította vissza az elsőfokú bíróság. A felperes az elsőfokú bírósághoz a Pp. előírásainak megfelelő keresetváltoztatási kérelmet nem nyújtott be, a 37. sorszámú jegyzőkönyvben ezt nyilatkozatával megerősítette.

[38] Mindezekre tekintettel a felperes fellebbezésében előadottak - azok megalapozatlansága miatt - az ítélet megváltoztatására nem adtak okot, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletét helyes indokai alapján helybenhagyta és a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdés alapján a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

[39] Az ítélet indokolása a Pp. 386. § (4) bekezdés második fordulatában foglaltakon alapul.

[40] Az eredménytelenül fellebbező felperes a Pp. 383. § (5) bekezdése, 81. § (5) bekezdése, 82. § (1)-(3) bekezdései, 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes ügyvédi

munkadíjból álló perköltségének viselésére. Az alperes a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdés alapján kérte az ügyvédi munkadíjból álló perköltsége viselésről való rendelkezést, a másodfokú bíróság ennek megfelelően 2.960.909 forint pertárgyérték alapján állapította meg az ügyvédi munkadíj összegét, ami általános forgalmi adót nem tartalmaz.

[41] A másodfokú bíróság – figyelemmel arra, hogy a felperes munkavállalói költségkedvezményre volt jogosult – a Pp. 101. § (1) bekezdés és 102. § (1) bekezdés alapján rendelkezett a tárgyi költségfeljegyzési jog folytán feljegyzett fellebbezés illetékének viseléséről, melynek összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdésében és a 46. § (1) bekezdésében foglaltak alapján állapította meg - a fent jelölt pertárgyérték alapulvételével - 236.872 forint összegben.

[42] A Pp. 365. § (1) bekezdése szerint az ítélettel szemben nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2021. november 23.

Dr.Mózsa Gábor s.k.

Dr.Bartus Erika s.k.

Dr.Lezsák József s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró