



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.082/2021/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő neve Ügyvédi Iroda (felperesi képviselő címe., ügyintéző: felperesi képviselő neve ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe.) felperesnek – a alperesi képviselő neve ügyvéd (alperesi jogi képviselő címe) által képviselt **Alperes1** (alperes címe.) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.282/2020/16. számú ítéletével szemben az alperes által 17. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy külön felhívásra fizessen meg 123.200 (egyszázhuszontháromezer-kettőszáz) forint fellebbezési illetéket az állam javára.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2021. január 28. napján hozott 22.M.70.282/2020/16. számú ítéletével a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 1.539.673 forint kártérítés, továbbá 52.160 forint + áfa perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2002. április 9-étől állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel, áruforgalmi ügyintéző munkakörben. 2019. januárjában az alperes felajánlotta a felperes számára a megüresedett

értékesítési munkatárs munkakört, mivel a felperest a kompetenciái, szakmai tapasztalatai alapján alkalmasnak ítélte a munkakör betöltésére. Az alperes ebben a munkakörben 1 főt foglalkoztatott, a közvetlen felettes a területi értékesítési vezető volt. A felperes elfogadta az ajánlatot és 2019. februárjától betanult az értékesítési munkatárs munkakörbe. A felek a megváltozott munkakörre tekintettel 2019. március 1-jétől módosították a felperes munkaszerződését és a munkabérét is az új munkakörhöz igazodóan határozták meg.

[3] A felperes az értékesítési munkatárs munkakörre vonatkozó munkaköri leírást 2019. április 9-én kapta meg tanú2 alperesi HR vezetőtől. Ekkor szerzett tudomást arról, hogy ebben a munkakörben az alperes szakirányú (logisztikai, értékesítési, üzleti adminisztrációs) felsőfokú végzettséget, 1-3 év hasonló munkakörben szerzett tapasztalatot és kommunikációs szintű angol nyelvtudást vár el. A felperes jelezte az ezzel kapcsolatos aggályait tanú2-nak részben a nyelvi nehézségek, részben a feladatok összetettsége okán azzal, hogy másik munkakört szívesebben látna el.

[4] 2019. június elején az alperes kérésére az értékesítési munkatársi feladatok mellett a felperes a francia anyavállalat kiszállítással kapcsolatos projektje kialakítására, megvalósítására vonatkozó feladatok elvégzését is elvállalta. tanú2 ekkor arról tájékoztatta a felperest, hogy ehhez a projekthez várhatóan két új munkakört létesítenek, amelyek az értékesítési munkakörhöz képest eltérő, a felperes számára megfelelőbb feladatokból állnak majd. Az alperes kezdeményezésére a felperes úgy nyilatkozott, hogy amennyiben van más lehetőség, az értékesítési munkatársi feladatokat nem kívánja ellátni. Az alperes erre tekintettel 2019. júliusában álláshirdetést adott fel a felperes által betöltött értékesítési munkatárs munkakörre. A kiválasztási folyamat eredményeképpen 2019. szeptember 17-ével az alperes munkaviszonyt létesített alkalmazott-val értékesítési munkakör ellátására, akinek a végzettsége, a szakmai gyakorlata és a nyelvtudása is megfelelt az írásbeli munkaköri leírásban rögzített elvárásoknak. A felperes közreműködött az új munkatárs betanításában, ezzel párhuzamosan koordinálta a rábízott projektet is, annak 2019. október 16-i lezárásáig. 2019. november 6-án a francia anyavállalat munkatársai tájékoztatták az alperes HR vezetőjét arról, hogy a létrehozott projekt nem igényli új munkakör kialakítását. Az alperes által ekkor kezdeményezett – munkaviszony megszüntetésére irányuló - közös megegyezést a felperes nem fogadta el. Ezután az alperes 2019. november 12-én felmondással, 60 nap felmondási idővel, minőségi cserére hivatkozva megszüntette a felperes munkaviszonyát.

[5] Az elsőfokú bíróság a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdése, 64.§, 65.§ és 66. §-a alapján vizsgálta az alperes által kibocsátott felmondás jogszerűségét kifejtve, hogy a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdése alapján az alperes érdekében állt a felmondás indoka valós, világos és okszerű voltának bizonyítása.

[6] Az elsőfokú bíróság megállapította, nem volt vitatott, hogy a felperes helyére felvett új munkavállaló alkalmazott végzettsége, nyelvtudása és szakmai tapasztalata megfelelt az írásbeli munkaköri leírásban megjelölt elvárásoknak, tehát az új munkavállaló „jobban megfelelt” a munkaköri leírásban megjelölt elvárásoknak.

[7] Az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlatra utalva kifejtette, hogy a minőségi csere a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül, amely feltételez egy olyan munkakört vagy munkaköri feladatot, amelyben valamely objektív körülmény folytán (pl. célkitűzés változás, követelményszint emelés) a követelmény vagy a feladat megváltozik és annak következtében a munkavállaló képzettsége már nem elegendő a megváltozott feladatok ellátásához, illetve egy más képzettséggel rendelkező munkavállaló a meglévő feladatokat hatékonyabban tudja ellátni.

[8] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy ilyen, minőségi cserét megalapozó tényre, körülményre az alperes a perben nem hivatkozott, ilyen jellegű változás nem érintette az értékesítési munkatárs munkakört. alkalmazott felvételét nem új, megváltozott elvárások indokolták, hanem az a tény, hogy a felperes jelezte, hogy szívesebben látna el másikat, a korábbi áruforgalmi ügyintézői munkaköréhez hasonló munkakört.

[9] Az alperesnél az anyacég döntése következtében megghiúsult az az elképzelés, amely szerint a kiszállítási projekt létrehozását követően két új munkakörre lett volna szükség. Az emiatt kialakult helyzetben a felperes már nem jelezte, hogy nem kívánja ellátni az értékesítési munkatársi munkakört. Az értékesítési munkakört érintően nem is történt olyan változás, amely kihatott volna a felperes meglévő végzettségére vagy kompetenciáira, a munkakör ellátására. Ezt támasztotta alá az a tény, hogy az alperes teljes mértékben alkalmasnak találta a felperest, még a nyelvtudási hiányosságok ellenére is az értékesítő munkakör betöltésére. Mindezt alátámasztotta tanú2 HR vezető és tanú3 értékesítési vezető egybehangzó tanúvallomása. A tanúk arra is nyilatkoztak, hogy a felperes megfelelően ellátta az értékesítési munkatársi munkakörhöz kapcsolódó feladatokat.

[10] Az elsőfokú bíróság annak is jelentőséget tulajdonított, hogy tanú2 tanúvallomása alapján megállapítható volt, a felperes munkaviszonya azért lett megszüntetve, mert az értékesítési munkatársi munkakört az alperes betöltötte, a kiszállítási projekthez kialakítandó új munkakört pedig nem hozták létre. Amennyiben nem került volna sor az értékesítési munkatársi munkakör meghirdetésére, abban az esetben a felperes azt követően is változatlanul el tudta volna látni az ehhez kapcsolódó feladatokat. Az elsőfokú bíróság érvelése szerint az alperes elismerte, hogy az értékesítési munkatársi feladatok, az ahhoz kapcsolódó munkakör és az azzal szemben támasztott elvárások 2019. márciusát követően változatlanok voltak. Tehát nem merült fel olyan objektív változás, amely kihatott az értékesítési munkatársi munkakörre, illetve ami alapján a felperes ne tudta volna a továbbiakban ellátni az ehhez kapcsolódó feladatait. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság a felmondási indok valótlanosságát és okszerűtlenségét állapította meg. Az elsőfokú bíróság a jóhiszemű és tisztességes eljárással ellentétesnek találta, hogy az alperes a minőségi cserével kapcsolatos hivatkozását olyan körülményekre, kompetenciákra alapította, amelyeket a munkakör módosításakor nem közölt a felperessel és e követelmények ellenére alkalmasnak találta a munkakör betöltésére.

[11] A felmondás jogellenességére tekintettel az elsőfokú bíróság az Mt. 82. § (1), (2) bekezdése szerinti jogkövetkezményeket alkalmazta a kereseti kérelem szerint. Az Mt. 169.§ és 172. §-a alapján vizsgálta a kárenyhítési kötelezettséget. A kártérítés összegéből levonta a felperes által álláskeresési járadék címén megkapott összeget, továbbá 5 hónapra a garantált bérminimum összegét arra figyelemmel, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, mivel nem kísérelt meg – akár online keretek között - elhelyezkedni a francia nyelvtanári képesítése ellenére. A járulékok levonására figyelemmel, így az elsőfokú bíróság 1.539.673 forintban határozta meg az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés összegét.

[12] A végkielégítés tekintetében az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az alperes szüntette meg a jogviszonyt, ezért a felperest végkielégítés illette meg. Ez a juttatás független a jogviszony jogellenes megszüntetésétől, ezért az összeg meghatározásakor nem kellett figyelembe venni a máshonnan megtérült jövedelem összegét.

[13] Az elsőfokú bíróság mellőzte a felperes által indítványozott további tanúk meghallgatását arra hivatkozva, hogy a munkavégzés minősége nem volt vitatott a felek között.

Az alperes fellebbezése

[14] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben annak megváltoztatásával a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.

[15] Az alperes a Pp. 279. § (1) bekezdésére utalva állította, hogy az elsőfokú bíróság a tényeket nem a valóságnak megfelelően állapította meg, a bizonyítékokat helytelenül értékelte és erre tekintettel téves következtetésekre jutott és megalapozatlan döntést hozott. A felülbírálati jogkör tekintetében a Pp. 369. § (3) bekezdése a) és c) pontjára hivatkozva kérte a tényállás módosítását, illetve kiegészítését és eltérő jogi következtetések levonásával a megállapított tények eltérő minősítését.

[16] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság nem döntött a felperes elsődleges kereseti kérelme tárgyában, mivel az ítélet rendelkező része nem tartalmaz döntést a felmondás jogellenességéről, az ezzel kapcsolatos álláspont csak az ítélet indokolásában szerepel.

[17] Érvelése szerint a felperes részére kibocsátott felmondás jogszerű volt, az indokolás valós és okszerű figyelemmel az Mt. 65.§ és 66. §-ában foglaltakra. A perben egyértelműen bizonyította, hogy az értékesítési munkatárs számára a munkaköri leírásban

előírt feltételeknek a felperes nem teljeskörűen felelt meg, mert hiányzott a szakmai felsőfokú végzettsége, csak egy részterületre vonatkozó gyakorlata volt és nem rendelkezett igazolt képzettséggel angol nyelvből. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a bizonyítás elmaradását.

[18] A felperes 2019. áprilisában azt közölte, hogy a korábban elvállalt munkát a továbbiakban nem kívánta végezni. Ezt a tényt a felperes elismerte, továbbá alátámasztotta tanú2 és tanú3 tanúvallomása is. Erre tekintettel az alperes a legmegfelelőbb jelentkezővel, alkalmazott-val munkaviszonyt létesített. Az új munkavállaló képzettsége, gyakorlata és nyelvismerete – a felperessel ellentétben - megfelelt az elvárásoknak. A munkaszerződés csatolásával bizonyította, hogy 2019. szeptember 17-től az értékesítési munkatárs munkakörben a magasabb követelményeknek megfelelő munkavállalót foglalkoztatta, ezáltal valóban minőségi cserét hajtott végre. Maga az elsőfokú ítélet is tartalmazta, hogy alkalmazott az elvárásoknak jobban megfelelt. Ebből is azt a következtetést kellett levonni, hogy megvalósult a minőségi csere, tehát az valós és okszerű indoka volt a felmondásnak.

[19] Az alperes kúriai határozatokra utalva kifejtette, hogy a munkáltató döntési jogkörébe tartozik annak meghatározása, milyen szempontok mentén valósítja meg a minőségi cserét, hogyan realizálja egy adott munkakör magasabb színvonalú ellátását. Ennek kapcsán hivatkozott a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleményére is, mely szerint a minőségi csere megvalósítása a munkáltató irányítási jogkörébe tartozó olyan döntés, amelynek gazdaságos, célszerű volta a munkaügyi perben nem vitatható. Önmagában a hibátlan és magas színvonalú munka nem zárja ki, hogy a munkáltató minőségi cserét hajtson végre. Az elsőfokú bíróság ezeket a szempontokat sem értékelte a perben.

[20] Nem vette figyelembe azt sem, hogy az „alperes a felperest mindvégig alkalmasnak találta a munkakör betöltésére”, és a felperes volt az, aki bejelentette, hogy ezt a munkakört a továbbiakban nem kívánja ellátni, illetve változtatni szeretne. Mindezt alátámasztotta tanú2 tanúvallomása is. tanú3 tanúvallomásából pedig azt lehetett megállapítani, hogy azért adták fel az álláshirdetést, mert a felperes 3-4 hét után jelezte a változtatási szándékát. Az állás betöltésére is csak azt követően került sor, hogy a felperes közölte, biztosan nem kívánja ezt a pozíciót betölteni. A felperes tehát egyértelmű választ adott és ezt követően döntött az alperes az új munkavállaló alkalmazásáról. Nem a munkakörben bekövetkezett változás miatt kényszerült új munkatárs felvételére, hanem amiatt, mert „a felperes nem akarta betölteni a munkakört”.

[21] Az elsőfokú bíróság nem értékelte azt sem, hogy a munkakör elfogadásakor a felperes részletes tájékoztatást kapott tanú3-tól az ellátandó feladatokról. A felperest betanították és hónapokon keresztül hiba nélkül látta el ezt a munkakört. A felperes volt az, aki megsértette a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményét, mert jelentős fizetésemeléssel elvállalta az új munkakört és a feladatokra vonatkozó tájékoztatás és betanítás ellenére később azt közölte, hogy ezt a munkakört nem kívánja ellátni. Ennek hiányában a mai napig is ebben a munkakörben dolgozhatna. Közreműködést vállalt egy új projektben is, ugyanakkor a külső partnerek felé jelezte a hibákat és a saját kifogásait, illetve

azt, hogy nem szeretne a projekt vezetője lenni. Ezzel szemben az alperes teljeskörűen együttműködött a felperessel, jóhiszeműen és segítő szándékkal járt el. Az alperes a korábbi létszámcsökkentés alkalmával nem szüntette meg a felperes munkaviszonyát, hanem magasabb fizetéssel egy másik munkakört ajánlott. Az alperes az új munkatárs felvételekor is együttműködött, tájékoztatta a felperest. Az új munkatárs felvétele után derült ki, hogy a projekthez nem jön létre a tervezett munkakör, ez a helyzet a felperes magatartása miatt állt elő. A felperes a közös megegyezéstől elzárkózott, ugyanakkor maga is azt közölte az alperesi HR vezetővel, hogy néhány hét múlva ő maga szüntette volna meg a munkaviszonyát.

[22] Az alperes az összecszerűséget azért vitatta, mert az elsőfokú bíróság mérlegelés nélkül, kizárólag számszaki szempontból vizsgálta azt. Álláspontja szerint az Mt. 82. §-a mérlegelési jogkört ad a bíróság számára és ennek során figyelembe kell venni az ügy körülményeit. Az elsőfokú bíróság azonban a felperes által igényelt teljes összeget megítélte és az Mt. 177. §-a megsértésével nem vette figyelembe a felperes közrehatását, a kárenyhítési kötelezettséget és a máshonnan megtérült bevételt. A Ptk. 6:522. § (3) bekezdése szerint a kártérítést csökkenteni kellett a károsultnak a károkozásból származó vagyoni előnyével. Ez alapján hivatkozott az alperes a végkielégítésre, amely a munkavállalót az Mt. 77. § (1) bekezdése alapján abban az esetben illeti meg, amennyiben a munkáltató felmondása alapján szűnik meg a munkaviszonya. A felperes a részére kifizetett végkielégítéssel valójában károkozásból származó vagyoni előnyhöz jutott, amellyel csökkenteni kell a kártérítés összegét. Amennyiben az alperes nem mondja fel a munkaviszonyt, akkor az „állítólagos” károkozás sem történik meg, így a felperes végkielégítést sem kaphatott volna. Kifejtette továbbá, hogy a végkielégítés és a felmentési időre járó munkabér a felperest nettó összegben illette meg, mivel ehhez a felperes „munkavégzés nélkül jutott hozzá”. Mindezekre tekintettel az alperes összecszerűségében teljes mértékben alaptalannak találta a keresetet és erre tekintettel is kérte annak elutasítását.

[23] A felperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[24] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[25] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és a jogszabály helyes értelmezésével érdemben jogszerű döntést hozott.

[26] Az ítéltábla a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a felülbírálati jogkörét a fellebbezési kérelem korlátai között gyakorolta. A fellebbezés alapján nem látott lehetőséget a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja alkalmazásával a bizonyítás eredményének eltérő

minősítésére és ez alapján a tényállás módosítására, kiegészítésére, vagy az ügy érdemét érintő, eltérő jogi következtetések levonására.

[27] Az elsőfokú bíróság nem sértett jogszabályi rendelkezést, amikor az ítélet rendelkező részében nem állapította meg a munkaviszony jogellenes megszüntetését. Amint arra a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 4. pontjában a Kúria rámutatott, amennyiben a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő munkaügyi perben van olyan követelés, amely teljesítését igényelheti a munkavállaló, abban az esetben nem áll fenn megállapításra irányuló kereseti jogosultsága, figyelemmel az Mt. 82.§-ára. Ebben az esetben a bíróság az ítélet rendelkező részében nem állapíthatja meg a jogviszony megszüntetés jogellenességét. A KMK vélemény a jelen perben alkalmazandó a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 172.§ (3) bekezdése körében is irányadó.

[28] Az ügy érdemét illetően jelen jogvitában elsődlegesen azt kellett tisztázni, hogy az alperes által hivatkozott események megvalósítottak-e minőségi csereét. Az elsőfokú bíróság helytállóan hivatkozott arra, hogy a minőségi csere a munkakör ellátásával összefüggő olyan objektív körülmény, tény alapozhatja meg, amelyre tekintettel a munkavállaló meglévő képességeivel, képesítésével, adottságaival az adott munkakör nem látható el a továbbiakban az elvárt színvonalon. A minőségi csere olyan a munkáltató működésével összefüggő ok, amely alapján a munkaviszony alatt bekövetkező objektív változás alapvetően érinti a munkakör további ellátását. Ez megnyilvánulhat magasabb végzettség, nagyobb gyakorlat, speciális szakismeret, nagyobb rátermettség előírásában.

[29] Az elsőfokú bíróság helytállóan, a bizonyítékokkal és a felek nyilatkozataival összhangban vonta le azt a következtetést, hogy az alperes nem bizonyította a felmondás indokának valóságát. Az alperes minőségi csereére hivatkozott, azonban perbeli nyilatkozatai valójában cáfolták, hogy ténylegesen minőségi csere tette szükségessé a felperes jogviszonyának megszüntetését. Az alperes az elsőfokú eljárás során (3. sz. beadvány) egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy a felperes „munkaköre és a követelmények nem változtak meg”. Ehhez kapcsolódóan az alperes a fellebbezésében is egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy a felperest mindvégig alkalmasnak találta a munkakör betöltésére és nem a munkakörben bekövetkezett valamilyen változás miatt kényszerült új munkatárs felvételére, hanem azért, mert a felperes már nem kívánta betölteni a továbbiakban ezt a munkakört. A kvalifikáltabb munkavállaló felvétele tehát a felperes nyilatkozatainak, a kialakult helyzetnek a következménye volt, azt nem előzte meg minőségi csereét megalapozó munkáltatói döntés, vagyis alkalmazott alkalmazása nem volt összefüggésben a munkakör ellátásához kapcsolódó munkáltatói elvárásokkal.

[30] Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte az alperes nyilatkozatai mellett a tanúk vallomását, mivel tanú2 és tanú3 nyilatkozataiból is az következett, hogy az alperesnél nem történt minőségi csere, csupán az elvárásoknak mindenben megfelelő felperes nyilatkozata miatt kerestek új munkavállalót az értékesítési munkakör betöltésére. Az a tény, hogy a munkaköri leírásban meghatározott szempontok alapján vettek fel új munkavállalót, azért

nem tette lehetővé minőségi csere megállapítását, mert a munkakör betöltésére nem a magasabb, eltérő követelmények, hanem a felperes elutasító nyilatkozata miatt került sor. A munkaköri leírásban rögzített elvárások nem a munkakör ellátásához kapcsolódó új követelmények voltak, mivel a HR vezető tanúvallomása szerint ennek csak külsős jelentkező esetében tulajdonítottak jelentőséget (22.M.70.282/2020/13. jkv.). A tanúk egybehangzóan adták elő továbbá, hogy a felperes teljes mértékben megfelelt az elvárásoknak, ezzel egyezően nyilatkozott az alperes is a perbeli nyilatkozataiban. Az alperes tehát nem bizonyította, hogy a felperes munkakörének ellátása érdekében minőségi csere indokolt volt és a munkakört a felperestől képzettebb, tapasztaltabb munkavállalóval lehetett ellátni a továbbiakban (Mfv.II.10.394/1999/3.). Önmagában az, hogy a munkavállaló kifogás nélkül ellátta a munkáját, valóban nem zárja ki minőségi csere lehetőségét. A konkrét esetben azonban az alperes nyilatkozatai és a bizonyítékok nem támasztották alá a minőségi csere indokoltságát az adott munkakör ellátása szempontjából (EBH1999.45.) A minőségi csere ténye nem nyert bizonyítást, emiatt nem volt jelentősége annak, hogy a munkaügyi perben a bíróság minőségi csere megvalósulása esetén milyen egyéb körülményeket értékelhet (pl. célszerűség).

[31] Az ítéltábla nem találta alaposnak a fellebbezést az Mt. 82. § (1), (2) bekezdése körében sem. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK véleményben a Kúria egyértelműen rögzítette, hogy az elmaradt jövedelem címén járó kártérítést milyen szempontok alapján kell számolni. Az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés összege bizonyítási és nem mérlegelési kérdés. Az elsőfokú bíróság helyesen vonta le a keresetben megjelölt összegből az álláskereső járadék összegét, helyesen értékelte a kárenyhítési kötelezettség megsértését és annak következményeit is helytállóan alkalmazta. Az alperes fellebbezése alapvetően nem ezt támadta, csupán a bíróság mérlegelési jogkörére hivatkozott annak jogszabályi alátámasztása nélkül.

[32] A káronszerzés szabályai alkalmazására sem volt lehetőség a felperest megillető végkielégítés és felmentési időre járó munkabér körében. A felperest a felmondási időre járó munkabér az Mt. 68.-70.§-ai alapján, a végkielégítés pedig az Mt. 77.§-a alapján illette meg, azok nem a munkaviszony jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódó juttatások. Az alperes nem az Mt.77.§ (5) bekezdésével összefüggő okra alapította a felmondást, ezért a végkielégítéssel kapcsolatos jogosultságot a felperes magatartása sem befolyásolta. Nem volt értékelhető körülmény, hogy az alperes minek a következtében élt a felmondás lehetőségével, mert a végkielégítésre való jogosultságot a munkáltatói felmondás ténye és az adott jogviszony időtartama alapozza meg.

[33] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helyes indokaira tekintettel helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[34] A felperes a fellebbezési eljárásban nyilatkozatot nem terjesztett elő, perköltségigényt nem érvényesített, erre tekintettel a másodfokú perköltség tárgyában az ítéltábla mellőzte a határozathozatalt a Pp. 80.§, 81.§ és 82. §-ai alkalmazásával.

[35] A másodfokú bíróság a pervesztes alperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján kötelezte fellebbezési illeték megfizetésére a Pp. 39. § (1) bekezdés alkalmazásával a fellebbezéssel érintett pertárgyértékhez igazodó összegben.

[36] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1), (2) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el, a felek tárgyalás tartására irányuló kérelme hiányában.

Budapest, 2021. június 29.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró