

A Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság **felperesi képviselő (címe)** ügyvéd által képviselt **felperes neve (címe felperesnek –alperesi képviselő (címe által képviselt alperes neve. (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése és egyéb iránt indított peres eljárásában** meghozta a következő

í t é l e t e t

A bíróság megállapítja, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, az az ítélet jogerőre emelkedésével szűnik meg.

A bíróság kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg felperesnek:

- **64.603.-** (hatvannégyezer-hatszázhárom) forint felmentési időre járó munkabért,
- **1.112.577.-** (egymillió- száztizenkettőezer-ötszázhetvenhét) forint elmaradt munkabért 2011. október 24. és 2013. augusztus 30-a közötti időre,
- **387.618.-** (háromszáznolcvanhétezer-hatszáztizennyolc) forint átalány kártérítést a jogellenesség jogkövetkezményeként,
- **243.231.-** (kettőszáznegyvenháromezer-kettőszázharmincegy) forint rendkívüli munkavégzés ellenértékéért járó munkabért.

Ezt meghaladóan a bíróság a felperes keresetét elutasítja.

A bíróság kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 90.000.- (kilencvenezer) forint + 24.300.- (huszonnégyezer-háromszáz) forint áfa, összesen **114.300.-** (száztizennégyezer-háromszáz) forint perköltséget.

A bíróság kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak a Budapest Környéki Törvényszék Gazdasági Hivatalának felhívására az általa közölt módon és időben **129.600.-** (százhuszonkilencezer-hatszáz) forint szakértői díjat.

A bíróság kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak – külön felhívásra – **108.000.-** (száznolcezer) forint eljárási illetéket.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított 15 (tizenöt) napon belül fellebbezésnek van helye, amelyet 3 (három) egyező példányban, írásban a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon kell benyújtani a Budapest Környéki Törvényszékhez címezve.

Tájékoztatja a bíróság a feleket, hogy a másodfokú bíróság az ítélet ellen irányuló fellebbezést tárgyaláson kívül bírálja el, ha az első fokú bíróság ítéletét a Pp. 251. §-ában, illetve 252. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott okból kell hatályon kívül helyezni; a fellebbezés csak a perköltség, valamint az illeték viselésére vagy összegére vonatkozik; a fellebbezés csak az ítélet indokolása ellen irányul; a felek azt kérték, vagy megítélése szerint – tekintettel a fellebbezési (csatlakozó

fellebbezési) kérelemben, illetve ellenkérelemben foglaltakra – az ügy eldöntése tárgyaláson kívül is lehetséges.

Ha a fellebbezés csak az ítélet indokolása ellen irányul, a felek tárgyalás tartását kérhetik, illetve a fellebbezési határidő lejárta előtt előterjesztett közös kérelmük alapján a fellebbezés tárgyaláson kívüli elbírálása kérhető.

I n d o k o l á s

A bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás anyaga, köztük a felek nyilatkozatai, a tanúvallomások, szakvélemény és az okirati bizonyítékok alapján a következő **t é n y á l l á s t** állapította meg:

A felperes 2010. szeptember 28-tól állt határozatlan idejű munkaviszonyban alperessel. Kezdetben gyakornok munkakörben dolgozott a 31. számú boltjában, majd 2010. október 6-tól kezdődően a **bolt címe** alatti bolt boltvezetőjeként. Személyi alapbére ekkortól havi 110.000.- forintra módosult. A felperes átlagkeresete 129.206.- forint volt havonta.

A felperes munkaszerződése szerint heti 40 órában, napi 8 órában dolgozott. Az üzlet nyitva tartása hétfőtől péntekig 6:15 – 18 óráig, szombaton 6:15-13 óráig, 2011. május 1-től kezdődően vasárnapi napon 7 órától 11 óráig tartott. 2011. február 7-től kezdődően nem volt boltvezető helyettes, ezért a felperesnek a napi 8 órát meghaladó mértékű munkát kellett elvégeznie. Ehhez hozzátartozott a bolt nyitásával és zárásával kapcsolatos feladat is. Ennek eredményeként heti, legalább 20 óra túlórárt teljesített. A felperes 2011. július 11-től kezdődően keresőképtelen állományba került, amely 2011. október 23-ig állt fent, 24-től vált a felperes keresőképesé. A felperest házi orvosa vette táppénzes állományba, aki táppénzes igazolásait folyamatosan kiállította, felperes ezeket postai úton küldte a munkáltatóhoz, amely kifizetőhelynek számított.

A munkáltató 2011. augusztus 22-én kelt C/7028/2011. számú rendkívüli felmondással felperes munkaviszonyát megszüntette, arra hivatkozással, hogy 2011. augusztus 15-én keresőképeségét követően közvetlen munkahelyi vezetőjénél munkára nem jelentkezett. Figyelemmel a kollektív szerződés 19/1. pontjában foglaltakra, amennyiben nem igazolja távollétének okát, igazolatlan távollét miatt munkaviszonya rendkívüli felmondással augusztus 15. napjával megszűnik.

A felperes a rendkívüli felmondást 2011. augusztus 23-án vette át postai kézbesítés útján. Ezt követően felhívta telefonon a munkáltató tb ügyintézőjét, és közölte, hogy tévedés történt, hiszen ő olyan igazolást adott, amely szerint továbbra is keresőképtelen, munkavégzési kötelezettsége nincs, így a felmondás alaptalan. Ekkor az alperes ügyintézője arról tájékoztatta felperest, hogy a hozzájuk került orvosi igazoláson alá van húzva, és be van írva, hogy a felperes 2011. augusztus 15-től keresőképes. Ezt követően személyesen is megjelent az alperes központi irodájában. A felperes ekkor tanú 5né tb ügyintézővel beszélt, ismét közölte, hogy nem nyilvánította keresőképesé a házi orvosa, erre a munkáltató képviselője a táppénzes igazolásról egy másolatot adott át a felperesnek.

A felperes a házi orvosához fordult, aki 2011. augusztus 29-én igazolást állított ki arról, hogy a 469/2011. naplósám alatt, 2011. augusztus 1-től augusztus 14-ig terjedő időszakra szóló táppénzes lapon a keresőképeséget nem ő igazolta.

Az alperes 2011. szeptember 1-jén kelt, felpereshez címzett nyilatkozatával a 2011. augusztus 31-én beérkezett igazolás alapján megállapította, hogy a keresőképtelensége felperesnek továbbra is fennáll. Kinyilatkoztatta, hogy a rendkívüli felmondás az orvos által tévesen kiadott kereső tevékenységet tartalmazó igazolás alapján történt, ezért a C/7028/2011 számon kiadott rendkívüli

felmondást visszavonta.

2011. szeptember 2-án az alpereshez címzett, a felperes jogi képviselője által küldött felszólító levélben, a felperes részére 2011. augusztus 22-től járó járandóságok, valamint az Mt. 97.§ (2) bekezdése szerinti kötelezettség teljesítésére szólította fel, egyben tájékoztatta a munkáltatót arról, hogy a rendkívüli felmondás jogellenessége miatt keresetet nyújtott be a munkaügyi bíróságra.

A munkáltató jogi képviselője a felperes jogi képviselőjének címzett, 2011. szeptember 15-i keltezésű levelében arról tájékoztatta, hogy az augusztus 22-i levélben felperes munkaviszonyát - igazolatlan távolét okán - valóban megszüntették rendkívüli felmondással. Ezt követően azonban a felperes hitelt érdemlően bizonyította keresőképtelen állapotát, a rendkívüli felmondást szeptember 1-én visszavonták, melyről felperest haladéktalanul tájékoztatták. A felperes jogi képviselője 2011. szeptember 27-én kelt alperesi jogi képviselőhöz címzett levelében tájékoztatta arról a munkáltatót, hogy már levelének megérkezése előtt két héttel, a felmondás jogellenessége miatt keresetét a bíróságra benyújtotta. Mivel a munkajogi szabályok szerint a felmondást egyoldalúan visszavonni nem lehet, így a munkáltató lépését érdemben kezelni nem tudja.

A felperes október 18-án kelt levelében a munkáltatót tájékoztatta arról, hogy 2011. szeptember 27-én jogi képviselőjének jelezte, hogy jogellenes felmondás miatt a munkaügyi pert megindította és a hatályos munkajogi szabályok szerint a rendkívüli felmondás, a munkáltató által kiadott jogellenes felmondás esetén is megszünteti a munkaviszonyt, így a felperes munkaviszonya augusztus 23-án megszűnt. Arról is tájékoztatta az alperest, hogy a felmondással megszüntetett munkaviszonyt feléleszteni, a kiadott felmondást egyoldalúan visszavonni nem lehet, valamint a munkáltató nem kezdeményezett egyeztető tárgyalásokat a jogvita peren kívüli befejezése érdekében, ezért ismételt felszólította, a felperes részére járó járandóságok megfizetésére és igazolásainak az Mt. 97.§ (2) bekezdése alapján történő haladéktalan kiadására.

Ezt követően az alperes munkaügyi vezetője 2011. október 26-i keltezésű levelében felszólította, hogy az október 25-én érkezett táppénzes igazolása értelmében, október 24-től fennálló keresőképes állapotára tekintettel szíveskedjen jelezni, hogy munkahelyi vezetőjét kereste-e munkába állás céljából. Amennyiben a munkára nem jelentkezett, akkor a távollétének az okát igazolja. Erre válaszul a felperes tájékoztatta a munkáltatót arról, hogy a felperesnek, tekintettel a munkaviszony augusztus 23-i megszüntetésére, semmilyen munkavégzési kötelezettsége a munkáltató felé már nincs, így értelmezhetetlen az a kérése, hogy munkahelyi vezetőjét felperes keresse meg. Ismételt felszólítással éltek a korábbiakkal egyezően.

Az alperes 2011. november 3-i keltezésű levelében tájékoztatta a felperesi jogi képviselőt, hogy a rendkívüli felmondást érvénytelennek tekinti, mert az tévedésen alapult, mely tévedését a munkavállaló idézte elő azzal, hogy megfelelő időben nem igazolta a keresőképtelen állapotát. Az érvénytelenség következtében a felperes munkaviszonya változatlanul fennáll, és hatályban lévőnek tekinti, mert a munkavállaló szeptember 1. napján orvosi igazolás átadásával igazolta, hogy augusztus 1-7-ig, és augusztus 8-14 napig keresőképtelen volt. Ugyanezen a napon további orvosi igazolás beadásával igazolta, hogy augusztus 15-21-ig, és 22-28. napja között is keresőképtelen.

Ezt követően szeptember 14., október 3., október 19. napján újabb orvosi igazolásokat juttatott el munkáltató részére, mellyel összességében október 9. napjáig folyamatosan fennálló keresőképtelen állapotát igazolta. A felperes hétről hétre igazolta a munkáltató felé keresőképtelenségét, ami alperes szerint, azt igazolja, hogy munkaviszonya fennáll. Amennyiben a felperes nem jelentkezik a munkahelyi vezetőnél, abban az esetben a munkaviszonyt a munkáltató kénytelen lesz megszüntetni. Felhívta a felperest, a jóhiszemű joggyakorlás követelményére, arra, hogy az Mt. 3.§ alapján kölcsönösen együttműködve köteles eljárni, valamint felhívta arra is a figyelmét, hogy minden olyan tényről, körülményről és ennek változtatásáról is tájékoztatni kell a munkáltatót,

amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős.

A munkáltató a 2011. november 3-án C 7040/2011 számú rendkívüli felmondással élt, tekintettel arra, hogy október 24-ét követően munkahelyi vezetőjénél munkára a felperes nem jelentkezett.

Az alperes által 2011. november 5-én kiállított, munkaviszony megszűnésével kapcsolatos „Igazoló lap, az álláskeresési járadék és álláskeresési segély megállapításához” megnevezésű nyomtatvány értelmében 2011. november 5-el a felperest kijelentette a hatóságok nyilvántartásából.

A felperes **k e r e s e t i k é r e l m é b e n** kérte, hogy a bíróság állapítsa meg azt, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg 2011. augusztus 22-én kelt rendkívüli felmondással - augusztus 15 napjára visszamenőleges hatállyal - a munkaviszonyát. Kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy a munkaviszonya az ítélet jogerőre emelkedésének napjával szűnik meg.

Hivatkozott arra, hogy a felmondás közlésének napján bizonyítottan keresőképtelen állományban volt, így az igazolatlan távollétre alapított rendkívüli felmondás jogellenes. Hivatkozott arra, hogy a keresőképtelenség alatt a munkavállalót munkavégzési kötelezettség nem terheli. Arra is utalt, hogy a munkáltató a felperes felmondási idején fennálló keresőképtelenségét elismerte, ezt támasztja alá 2011. szeptember 1-i keltezésű levele, mely szerint a kiadott rendkívüli felmondást egyoldalúan visszavonta. Ugyanakkor a felperes nem egyezett bele a felmondás visszavonásába, és erről külön tájékoztatta is a munkáltatóját, aki nem kereste meg őt annak érdekében, hogy a munkajogi vitát békésen, peren kívül rendezzék. Ezért az alperes hibájából a per elkerülésére, nem nyílt lehetőség. A felperes még ráutaló magatartással sem járult hozzá a munkaviszonyának a helyreállításához. Miután az alperes augusztus 22-én kelt és postára adott rendkívüli felmondását a felperes augusztus 23-án átvette, így a közlés időpontjával az hatályosult. A munkaviszony megszüntetésének napjával augusztus 23-a tekintendő. A munkaviszony visszamenőleges hatályú megszüntetése jogellenes. A munkáltató a munkaviszony megszűnésekor kiállítandó igazolásokat nem adta ki, hanem a 2011. november 3-i keltezésű, rendkívüli felmondással ismét megszüntette a felperes, már megszünt munkaviszonyát, és az igazolásokat 2011. november 5-i dátummal állította ki. A felperes szerint e felmondás joghatállyal már nem bír, így a kiadott igazolások szabálytalanok és valótlan adatokat tartalmaznak.

A munkáltató a rendkívüli felmondás közlésekor egy olyan orvosi igazolásra hivatkozott, amelyről rátekintésre is meg lehet állapítani, hogy utólagos bejegyzést tartalmaz, hiszen az írás és a tinta színe, fajtája is egyértelműen eltér a korábbi igazolásoktól. Álláspontja szerint az orvosi igazolás manipulációjára csakis az alperesi munkáltatónál kerülhetett sor, ez felperesnek nem állhatott érdekében.

A jogellenesség jogkövetkezményként a keresőképesse válásától számítottan, 2013. augusztus 31-ig 1.112.577.- forint elmaradt munkabér megfizetését kérte, továbbá a felmentési időre járó 64.603.- forint átlagkeresetet, valamint 12 havi átalány-kártérítés, összesen 1.550.472.- forint megfizetésére kérte alperes kötelezését.

A felperes rendkívüli munkavégzés ellenértékére irányuló kereseti kérelmet is előterjesztett, amely abból adódott, hogy a tóalmási üzlet nyitva tartásához képest a dolgozói létszám kevesebb volt, mint az - álláspontjuk szerint - indokolt 6 fő. 2011. február 7-től nem volt boltvezető helyettes, valamint 2011. június 4. és 24. között 3 fő 8 órás, és egy fő 6 órás munkavállaló dolgozott, és e munkavállalói létszámmal kellett megoldani a heti hat napon, nyaranta heti hét napon történő nyitva tartást. Ezért állította, hogy a felperesnek minden nyitvatartási napon dolgoznia kellett az üzletben, mert anélkül az nem volt működtethető. Mivel a munkájával összefüggő megelőző és befejező munkálatok, azaz a nyitás előtti és zárás utáni teendők is a felperes munkakörébe tartoztak, sőt mint boltvezetőnek,

sokkal szerteágazóbb feladatokat kellett ellátnia, mint a többi dolgozónak, ezért a munkaideje messze meghaladta a napi 8, heti 40 órát. A nyitva tartáskor is szükség volt a munkájára ugyanúgy, mint a bolti eladókéra, ezért a boltvezetői, adminisztratív teendőket általában nyitás előtt kellett elvégeznie. A felperes általában reggel 5 órakor, a bolt iroda részében tartózkodott, hogy elvégezhesse az adminisztrációt, számítógépbe vitte be a számlák adatait, és egyéb teendőket végzett. A bolt zárását követően pedig, további kb. 1 órával később tudott távozni. A jelenléti ív vezetése nem a valós adatokat tükrözte, hanem a munkáltatói elvárást. Az elégtelen dolgozói létszám és a helyettes hiánya nem tette lehetővé, hogy a felperes a heti két pihenő napját igénybe vegye, és a szabadságát sem tudta kivenni.

A felperes állította, hogy heti 40 óra helyett, minimum 77,5 órát teljesített, amely 2011. május 1-től 83,5 órára növekedett. 2010. október 6. és 2011. április 30. között 37,5 óra, 2011. május 1-től pedig 43,5 óra rendkívüli munkát végzett. Ennek ellenértékéül havi 110.000.- forintos alapbérrel számolva, valamint annak 50%-os bérpótlékával, mindösszesen 1.442.319.- forint rendkívüli munkavégzésért járó munkabér megfizetésére kérte alperes kötelezését. 2011. január, március és júniusban történő leltárt megelőző, leltár előkészítés során történő rendkívüli munkavégzés ellenértékül 3x10.431.- forint munkabért igényelt, azaz 31.293.- forintot, így mindösszesen a rendkívüli munkavégzés ellenértékének összegét 1.473.612.- forintban jelölte meg. Ezen összegből levonásba helyezte az alperes által megfizetett 136.077.- forint rendkívüli munkabért, így ennek különbözete 1.337.535.- forint.

A felperes az általa csatolt megbízási szerződés alapján kimutatott munkaórákra figyelemmel terjesztette elő a 696.000.- forint +áfa perköltség és 7.735.- forint készkiadás megfizetésére irányuló igényét.

Az alperes **e l l e n k é r e l m é b e n** a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Arra hivatkozott, hogy a 2011. augusztus 22-i keltezésű rendkívüli felmondás, tévedésen alapult, ugyanis a felperes olyan táppénzes igazolást küldött a munkáltatója számára, amely keresőképes állapotát igazolta 2011. augusztus 15-től. A munkáltató 2011. szeptember 5. napján kelt levelében értesítette a felperest arról, hogy tévedésre hivatkozással megtámadja, saját korábbi nyilatkozatát és erre tekintettel a rendkívüli felmondásra irányuló alperesi jognyilatkozat érvénytelennek tekintendő. Másodlagosan arra is hivatkozott, hogy a szerződés érvénytelenségére vonatkozó kifogást a Ptk. 236.§ (3) bekezdés második fordulata alapján terjeszti elő, ugyanis álláspontja szerint, az alperes saját nyilatkozatát határidőben és sikerrel támadta meg.

A munkáltató arra hivatkozott, hogy a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló táppénzes igazolás fejrészét a felperes házi orvosának asszisztense töltötte ki még augusztus 1-jét megelőzően, majd ezután dr. tanú 7házi orvos a felperes részére ezt kiállította és átadta.

A munkáltató állította, hogy azon szereplő naplósám elírása folytán javítás történt, amit az asszisztens és a házi orvos is saját magának ismert el, erre figyelemmel a keresőképesse nyilvánított bejegyzés származhatott a felperes házi orvosának kezétől.

Egyértelműen téves adatok, azaz a keresőképes igazolást tartalmazó nyilatkozat alapján hozta meg a munkáltató a munkaviszony megszüntetésére irányuló intézkedést. Erre tekintettel az tehát érvénytelen, így jogszerűen került visszavonásra a rendkívüli felmondás, amelyhez a felperes maga is hozzájárult azzal a ráutaló magatartással, hogy a táppénzes igazolásait, augusztus 15-ét követően is változatlanul munkáltatójához küldte.

A felperes rendkívüli felmondással kapcsolatos követelésének alaptalanságára hivatkozott.

A felperesre vonatkozó jelenléti ív, továbbá az egyéni túlóra nyilvántartó lapok, és túlórát engedélyező kérelmek tanúsága szerint a felperes nem végzett olyan rendkívüli munkát, amit az alperes nem ellentételezett, erre tekintettel azt sem jogalapjában, sem összecszerűségében nem fogadta el. Álláspontja szerint a felperes által előterjesztett átalány-kártérítés is eltúlzott és megalapozatlan volt.

Az alperes perköltséget igényelt áfával növelt összegben.

A felperes keresete az alábbiak szerint túlnyomó részben megalapozott, kisebb részben pedig alaptalan:

A Pp. 164. § (1) bekezdése szerint a per eldöntéséhez szükséges tényeket általában annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valónak fogadja el.

A felperes rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítására vonatkozó kereseti kérelme kapcsán az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a rendkívüli felmondás jogszerű.

Az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 96.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

A rendkívüli felmondás olyan egyoldalú, címzett és indokolt írásbeli jognyilatkozat, amely a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszünteti. A rendkívüli felmondás joga a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt megilleti, annak kizárása vagy korlátozása semmis. A rendkívüli felmondás érvényességéhez annak írásba foglalása elengedhetetlen. Mivel a rendkívüli felmondás a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszünteti, különösen nagy jelentősége van annak, hogy a jognyilatkozat mikor tekintendő közöltnek. Ebben a kérdésben az Mt. 6.§-a (4) (6) bekezdéseinek rendelkezései igazítanak el. A rendkívüli felmondás közlésének – és a munkaviszony megszüntetésének - időpontja az a nap, amikor a felmondást az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek átadják.

A munkaviszonyt a jogellenes rendkívüli felmondás is megszünteti. A rendkívüli felmondás olyan egyoldalú jognyilatkozat, amely a **másik fél hozzájárulása nélkül** a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszünteti. **Visszavonására csak a másik fél kifejezett, egyértelmű hozzájáruló nyilatkozata alapján van lehetőség.**

A fenti rendelkezések alapján megállapítható volt, hogy a munkáltatónak az igazolatlan távollétre alapított rendkívüli felmondása valótlan, tekintettel arra, hogy a felperes 2011. augusztus 15-től 2011. augusztus 22. napjáig változatlanul keresőképtelen volt, ezért munkavégzési kötelezettség sem terhelte, így a munkavégzés hiányának indokolásával ellátott rendkívüli felmondás jogellenes.

A rendkívüli felmondás nem lehet egyebekben visszamenőleges hatályú sem, azonban önmagában az ilyen megjelölés nem teszi jogellenessé az intézkedést, csupán azzal a következménnyel jár, hogy a munkaviszony megszűnése időpontjának a rendkívüli felmondás közlése időpontját kell tekinteni, azaz 2011. augusztus 23-át.

Alperes hivatkozott arra, hogy rendkívüli felmondást tartalmazó egyoldalú jognyilatkozatát tévedés címén határidőben megtámadta felperesnél.

A bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján azt állapította meg, hogy a 2011. augusztus 23-

án közölt felmondáshoz képest alperes írásbeli nyilatkozattal a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatát 2011. szeptember 1-én kelt, ténylegesen szeptember 5-én érkezett levelével visszavonta. Ebben tájékoztatta a munkavállalót arról, hogy az augusztus 31-én érkezett igazolás alapján keresőképtelensége továbbra is fennáll. A munkáltató szerint a rendkívüli felmondás az orvos által tévesen kiadott, kereső képességet tartalmazó igazolás alapján történt. Ezért a C/7028/2011 számon közölt rendkívüli felmondását visszavonja. (4/A/1).

A régi Mt. 7.§ (1) bekezdése alapján a megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, ha a tévedését a másik fél okozta, vagy azt felismerhette. A (3) bekezdés alapján a megtámadás határideje 30 nap, amelyet a tévedés vagy a megtévesztés felismerésétől kezdődik.

A (4) bekezdés szerint a megtámadást 30 napon belül írásban kell közölni, és ezt követően az eljárásra a munkaügyi jogvita intézésének szabályai az irányadók. E rendelkezések irányadók abban az esetben, ha a fél a saját jognyilatkozatát kívánja megtámadni.

Alperesi nyilatkozat - tartalma alapján - nem tekinthető megtámadásnak, ugyanis abban a munkáltató nem nyilatkozta ki azt, hogy korábbi jognyilatkozatát megtámadja érvénytelenség miatt, mert tévedésben volt, hanem egyoldalún és egyben jogellenesen visszavonta a rendkívüli felmondást.

A bíróság egyetértett a felperessel abban, hogy a rendkívüli felmondást egyoldalúan visszavonni nem lehet, ugyanis arra csak a másik fél kifejezett és egyértelmű hozzájáruló nyilatkozata alapján van lehetőség (LB Mfv.I.10.682/1996., BH 1998/51.)

Az a körülmény, hogy a felperes ezt követően is táppénzes igazolásait az alpereshez kézbesítette vagy küldte, nem tekintendő kifejezett hozzájáruló nyilatkozatnak a részéről, amely a munkaviszony helyreállítására irányulna arra is figyelemmel, hogy tájékoztatta a munkáltatóját, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt munkaügyi bírósághoz fordult és pert kezdeményezett, és több alkalommal arra is felszólította a munkáltatót, hogy a munkaviszonyának megszűnésével kapcsolatos igazolásait adja ki.

A munkáltató 2011. november 24-én keltezett és a bírósághoz 29-én érkezett 4. sorszámú érdemi ellenkérelmében az alperes saját jognyilatkozatát tévedés, téves feltevés jogcímén megtámadta, amely a bíróság álláspontja szerint elkésett, tekintettel arra, hogy ő maga állította, hogy a felperes keresőképtelenségéről azt alátámasztó igazolásból, azaz 2011. szeptember 1-én szerzett tudomást. Ehhez képest a megtámadásra nyitva álló 30 napos határidő eltelt.

A Ptk. 236.§ (3) bekezdése szerint a megtámadási határidőre az elévülés nyugvásának és megszakadásának szabályai megfelelően irányadók. A megtámadásra jogosult a szerződésből eredő követeléssel szemben kifogás útján megtámadási jogát akkor is érvényesítheti, ha a megtámadási határidő már eltelt.

A munkajogban a Ptk. szabályai akkor alkalmazhatóak, ha valamely jogintézményről az Mt. nem rendelkezik, és az a munkajogi szabályokkal nem áll ellentétben. Tekintettel arra, hogy az Mt. 7.§-a szabályozza az érvénytelenséget és ezen belül a megtámadási jogot, így a bíróság szerint alperes által felhívott Ptk. érvénytelenségi szabályai nem alkalmazhatóak.

A bíróság hangsúlyozza, hogy 2011. november 24-én a munkáltató a rendkívüli felmondást már visszavonta, sőt azt követően 2011. november 3-án, ismételt rendkívüli felmondást bocsátott ki.

A munkáltató hivatkozott arra, hogy a felperesnek nem volt szándéka a téves igazolás által előidézett helyzet orvoslása, hiszen minden pert megelőző cselekménye a jogellenes munkaviszony megszüntetése következtében járó anyagi juttatások megszerzését célozza. A felperest felhívták a jóhiszemű joggyakorlás követelményére, tekintettel arra, hogy az Mt. 3.§ alapján a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni a felek, és a munkavállaló köteles minden olyan tényről, körülményről és ennek megváltozásáról tájékoztatni a munkáltatót, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek szempontjából jelentős. Álláspontja szerint a felperest kizárólag az anyagi haszonszerzés vezérelte, amely magatartása az Mt. 3.§-ba ütközik. A felperes és jogi képviselője ugyanis, semmilyen egyeztetési szándékot nem mutatott, teljes mértékben figyelmen kívül hagyta azt, hogy a munkaviszonya haladéktalanul visszaállításra került.

A felek indítványára, valamint a jóhiszemű joggyakorlás felderítése körében a bíróság vizsgálta, hogy a vitatott táppénzes igazolás kiállítása mely peres féltől, vagy annak érdekköréből származik, illetőleg a felek magatartását is, az együttműködési kötelezettségük körében. A bíróság ennek érdekében írásszakértő kirendeléséről határozott annak megállapítására, hogy a 2011. augusztus 15-től keresőképesse nyilvánító orvosi igazolás kitől származhat.

A bíróság a felperes háziorvosától, annak asszisztensétől, továbbá az alperes érdekkörében az alperes munkaügyi vezetőjétől felvett írásmintát szakértői vizsgálatnak vetette alá, összehasonlítva a vitatott táppénzes igazoláson szereplő írással.

A bíróság a szakértői véleményből azt állapította meg, hogy kétséget kizáróan egyik írásmintát adó fél kezétől sem származhat a keresőképesse nyilvánításra vonatkozó írás.

A bíróság azt az alperesi hivatkozást, hogy az igazolás a felperestől származik, akár a felperes házi orvosa vagy annak asszisztense általi elírás folytán, nem fogadta el. A felperes által csatolt, 2011. augusztus 29-i keltezésű dr. tanú 7által írt igazolásából ugyanis meg lehetett állapítani, hogy a keresőképesse válást nem ő igazolta (F/6), valamint a tárgyaláson ezt a nyilatkozatát megerősítette. (6.M.1174/2011/13. jegyzőkönyv 8. oldal 4. bekezdés) **név** asszisztens 2012. november 15-i tárgyaláson tett tanúvallomásában állította, hogy keresőképesse nyilvánítást nem ő írta és azon nem a háziorvos írása szerepel. (18. jegyzőkönyv 3. oldal utolsó bekezdés)

A munkáltató utalt arra, hogy ellentmondás mutatkozott dr. tanú 7orvos és **név** asszisztens nyilatkozatában a körben, hogy ki javította ki az asszisztens által elírt naplószaámot a vitatott táppénzes igazoláson, ugyanis mindkét tanú magáénak ismerte el azt, annak ellenére, hogy elmondásuk szerint teljesen különböző az írásuk és teljes bizonyossággal állították, hogy azt a számok alapján is egyértelműen el tudják különíteni.

Arra is hivatkozott, hogy dr. tanú 7által 2011. augusztus 29-én kiadott igazolással kapcsolatban tanúvallomásában elismerte, hogy azért hiányzik róla az aláírás és bélyegző, mert akkor sok beteg volt, ezért elkerülte a figyelmét az, hogy lemaradt róla a pecsét és az aláírás. A munkáltató álláspontja szerint, ugyanilyen okból fordulhatott elő az is, hogy az orvos tévesen töltötte ki a keresőképessegről szóló táppénzes orvosi igazolást.

Az alperes szerint azt, hogy az orvosi igazolás hamisított, vagy azt nem ilyen tartalommal küldte be, a felperesnek kell igazolnia, amit a per során nem bizonyított. Az igazságügyi írásszakértő által bizonyítottan az igazoláson szereplő bejegyzés dr. tanú 7orvos kezétől származhatott, ebből az

alperesi álláspont alapján megállapítható, hogy keresőképesse nyilvánító igazolást nyújtott be az alperes munkaügyi osztályára, az alperesi munkáltatói intézkedés pedig ezen az okiraton alapult, amelyből következik, hogy tévedése folytán került sor a munkaviszony megszüntetésére.

Ezzel kapcsolatban a bíróság megállapította, hogy nincsen jelentősége annak, hogy az orvos tanú és asszisztense a kérdéses táppénzes igazolás naplószámaának elírását, áthúzását sajátjaként ismerte el, ugyanis abból nem következik, hogy a felperes keresőképes vagy keresőképtelen volt. A bíróság nem fogadta el **szakértő neve** igazságügyi írásszakértő *feltételezett* kézeredetre vonatkozó megállapítását, mert abból, figyelembe véve a tanúvallomását is – kétséget kizáróan - nem következik, hogy a felperes keresőképesse nyilvánítása háziiorvostól származna.

A bíróság azt is hangsúlyozza, hogy az igazságügyi írásszakértő kirendelésére az alperes bizonyítási indítványára került sor, azt pedig annak bizonyítására kívánta beszerezni, hogy a táppénzes igazoláson szereplő írás a felperestől vagy annak háziiorvosától, illetve asszisztensétől származik, nem pedig az alperes érdekkörében dolgozó **személy**.

A bíróság megállapította, hogy alperes által bizonyítani kívánt körülmény igazolására az igazságügyi írásszakértői vélemény nem volt alkalmas, ami pedig nem a felperes, hanem a bizonyítási indítványt előterjesztő alperes terhére esik. A bíróság azzal sem értett egyet, hogy a keresőképesse igazolásához csatolt táppénzes papír hamisított voltát a felperesnek kellene bizonyítania, ugyanis a perben a rendkívüli felmondás jogszerűségének a bizonyítása az alperest terhelte, illetve az alperesnek kellett bizonyítania az általa előadott érvénytelenségi okként megjelölt tévedésére vonatkozó körülményeket is. Alperes nem bizonyította azt, hogy olyan táppénzes igazolást küldött a felperes, amelyből a keresőképesse állapotát megállapították meg.

A régi Mt. 3.§-ban megfogalmazott jóhiszeműség és együttműködési kötelezettség körében a bíróság azt is megállapította, hogy az alperes anélkül, hogy meggyőződött volna arról, hogy a felperes keresőképesse ellenére 2011. augusztus 15-től kezdődően munkavégzési kötelezettségének nem tesz eleget, előzetes felhívás és tájékoztatás nélkül közölte a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntető rendkívüli felmondást. Ehhez képest az újabb rendkívüli felmondást megelőzően, 2011. október 26-án kelt, és felpereshez címzett levelében felhívással élt, ugyanis az október 25. napján beérkezett táppénzes igazolás szerint október 24-től keresőképesse vált, és megkérte, hogy felperes postafordultával szíveskedjen jelezni, hogy munkahelyi vezetőjét megkereste, munkába állás céljából. Arra az esetre, amennyiben nem jelentkezett munkára, felkérték, hogy igazolja távollétének okát. Ilyen körülmények között a bíróság nem fogadta el a munkáltató jóhiszemű és együttműködésre irányuló magatartásaként a 2011. augusztus 22-én kelt rendkívüli felmondást megelőzően tanúsított magatartását. A 2011. október 26-i felszólításából kiindulva ugyanis, hasonló eljárás esetén a munkáltató 2011. augusztusában is kerülhetett volna olyan helyzetbe, hogy megfelelő időben, a felperes folyamatos keresőképtelenségéről szerezhetett volna tudomást. Ebben az esetben elkerülhető lett volna a jogellenes rendkívüli felmondás.

A fentiek alapján tehát a bíróság a felmondás jogellenességét állapította meg azzal, hogy a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntető jognyilatkozatot követően kiadott novemberi rendkívüli felmondás nyilvánvalóan joghatással nem bír, az hatálytalan.

A régi Mt. 100.§ (1) bekezdése alapján, ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót kérelmére eredeti munkakörében kell tovább foglalkoztatni.

A (2) bekezdés szerint a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörébe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. A (4) bekezdés alapján, ha a munkavállaló nem kéri, vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörébe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót az eset összes körülményinek, különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével a munkavállaló legalább két, legfeljebb 12 havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi. Tekintve, hogy a felperes nem kérte a továbbfoglalkoztatását, ezért a munkaviszonya a bíróság ítéletének jogerőre emelkedésével szűnik meg.

A felperes az átalány-kártérítés összegének meghatározásakor hivatkozott arra, hogy a bíróság értékelje az alperes terhére azt a körülményt, hogy a munkáltató egy olyan igazolására alapította a rendkívüli felmondást, amelyből ránézésre is könnyen megállapítható, hogy a keresőképes szövegrész után a 08.15 dátum és keresőképes szó aláhúzása utólagos bejegyzés, mert annak az írása, a tintájának színe, és a fajtája, az írás dinamikája egyértelműen eltér a háziorvos által kiadott igazolás többi részétől.

A bizonyítási eljárás alapján megállapítható, hogy a keresőképesség feltüntetése nem a házi orvostól, nem is az asszisztensétől, sőt nem is felperestől származik. Ezért annak manipulációjára az alperes munkáltatónál kerülhetett sor. Kétszeresen is súlyos jogsértést követett el a munkáltató, mert egyrészt a felmondási tilalom ellenére keresőképtelenség alatt szüntette meg a munkaviszonyt, másrészt bár tudta, hogy a felperes keresőképtelen az orvosi igazolás tartalmát megváltoztatta és valótlan tartalmú igazolásra hivatkozással adta ki a rendkívüli felmondást.

A felperes előadása szerint a munkaviszonyának megszűnését követően több száz álláshelyre jelentkezett, azonban csaknem 1 évig nem talált új munkahelyet és családjá egy éven át, csak felperes férjének fizetéséből élt. Az alperesi munkáltató még arról is igyekezett gondoskodni, hogy a felperes nehegy könnyen új munkahelyet találjon, amelynek igazolására felperes 16/F/1., és 2. szám alatt két beszélgetés hanganyagát és leírását csatolta, amelyből megállapíthatóan **vállalkozó neve** vállalkozó érdeklődött az alperes munkaügyi vezetőjénél, **személy** a felperesről, aki a felperest nem ajánlotta, mint jó munkaerőt. Végül arra is hivatkozott, hogy a felperesnek semmilyen közrehatása a munkaviszony megszüntetésében nem volt, az keresőképtelensége alatt teljesen váratlanul érte, amelyből kifolyólag azt megakadályozni sem tudta.

Hivatkozott arra, hogy 2011. augusztus 22-i felmondása előtt a felperest nem keresték, nem érdeklődtek arról, hogy keresőképessége ellenére a munkát miért nem veszi fel. Utalt a munkáltató rosszhiszemű eljárására, akkor, amikor bár állítása szerint helyreállította a munkaviszonyát, mégsem értesítette arról a felperest, hogy a toálmási üzletet 2011. nyár végén bezárta, azaz keresőképessé válása után nem lesz hová dolgozni mennie. Előadta, hogy a boltban lévő ingóságait felperesnek nem adták vissza, mintegy 50.000.- forint értékben. A felperesi álláspont szerint az alperes olyan szélsőségesen rosszhiszemű, szándékos károkozásra irányuló magatartást tanúsított, hogy az összességben arányban áll, viszonylag rövid munkaviszonya ellenére a maximális 12 havi mértékű kártérítéssel.

A bíróság a felperes 12 havi átalány kártérítésre irányuló igényét az alábbiak szerint megalapozatlannak és eltúlzottnak tartotta:

A bíróság az átalány-kártérítés megállapítása során figyelembe vette a felperes alperesnél fennálló munkaviszonyának időtartamát, valamint a rendkívüli felmondással elkövetett jogsértést.

A bíróság nem értett egyet azzal az állásponttal, mely szerint a munkáltató a munkaviszony

megszüntetését követően megakadályozta felperes további elhelyezkedését, mert álláspontja szerint erre a felperes által csatolt 16/F/1., 2 alatti beszélgetés hanganyaga nem volt elegendő bizonyíték. **személy** tanúvallomásaival összevetve az volt megállapítható, hogy a felperest nem tette munkanélkülivé a munkáltató és arról sem igyekezett gondoskodni, hogy a munkavállalását megnehezítse. **személy** a személyes véleményéből, mely szerint ő a felperest nem alkalmazná, nem következik az, hogy a felperes munkavállalását ezzel megakadályozta. Annál is inkább, mert a **vállalkozó neve** tanúvallomásában arról is beszámolt, hogy az alperesi munkáltató, felperesről alkotott véleményétől teljesen függetlenül megghiúsult a vállalkozás, ahol felperest alkalmazni kívánta. Mindezek alapján az volt megállapítható, hogy felperes későbbi elhelyezkedését a munkáltató nem akadályozta és nehezítette meg.

A bíróság a jogsértés súlyának mérlegelésével a törvényi minimumhoz közelítve 3 havi összegében határozta meg az általány-kártérítés összegét, összesen 387.618.- forintban, és ezt meghaladóan igényelt összegre vonatkozó keresetét felperesnek elutasította.

Az Mt. 100.§ (6) bekezdése alapján a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, (egyéb járandóságait) és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek, egyéb járandóságnak azt a részét, amely máshonnan megtérült.

A bíróság elfogadta a felperes által kiszámolt elmaradt munkabér összegét, ezért az alperest 2011. október 24-től 2013. augusztus 30-ig közti időszakra 1.112.577.- forint megfizetésére kötelezte, elmaradt munkabér címén, a felperes számítása helytálló.

Az Mt. 100.§ (7) bekezdése alapján a munkavállalót, ha a munkaviszonya nem rendes felmondással szűnt meg, a (6) bekezdésben foglaltakon kívül megilleti a felmentési időre (93.§) járó átlagkeresete és a rendes felmondás esetén járó végkielégítés is.

A bíróság elfogadta a felmentési időre járó átlagkereset címén előterjesztett 64.603.- forint igényt, és ezért a 15 napra járó 64.603.- forint munkabér megfizetésére kötelezte alperest.

A felperes *rendkívüli munkavégzéssel* kapcsolatban előterjesztett igénye vonatkozásában a bíróság az alábbiakat állapította meg:

A peres felek egyező nyilatkozatot tettek arra vonatkozóan, hogy a felperes által vezetett tólamási bolt nyitva tartási ideje hétköznap 6:15-18 óráig, szombaton 6:15-13 óráig, és májustól szeptemberig vasárnap 7-11 óráig tartott. Alperes azt is elismerte, hogy a felperes vezetősége alatt a bolt átlagos forgalma 5.578.000.- forint, az arra eső átlag létszám 4,67 fő, abból megállapítható átlagos termelékenység 1.192.000/fő/hó.

Felperes állította, hogy 2010. szeptember 28-tól 2011. augusztus 23. napjáig terjedő időszakban kezdetben gyakornok munkakörben dolgozott, majd 2010. október 6-tól boltvezetőként. 2010. október 6. és 2011. április 30. között hétfőtől szombatig tartott nyitva a bolt, majd 2011. május 1-től már vasárnap is. Így álláspontja szerint a megfelelő munkabeosztáshoz legalább 6 dolgozóra lett volna szükség. Ehhez képest a boltban 2011. február 7-től nem volt boltvezető helyettes, és 2011. június 4. és június 24 között 3 fő 8 órás, és egy fő 6 órás munkavállaló dolgozott, e létszámmal kellett megoldani heti hat, majd heti hét napon történő nyitva tartást, amelyből kötelezően a felperesnek minden nyitvatartási napon dolgoznia kellett.

Ehhez hozzájárultak a munkájával összefüggő, megelőző és befejező munkálatok, azaz a nyitás előtti és a zárás utáni teendők.

Az Mt. 147.§ (1) bekezdése szerint rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabéréen felül ellenérték illeti meg. A (2) bekezdés szerint a munkaidő beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan végzett munka esetén a pótlék mértéke 50%.

A munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása előírhatja, hogy ellenértékként, pótlékként, pótlék helyett szabadidő jár, ami nem lehet kevesebb a végzett munkaidő tartamánál. A munkaidő beosztás szerinti pihenő napon (pihenőidőben végzett munka esetén) a pótlék mértéke 100%, a pótlék mértéke 50%, ha a munkavállaló másik pihenőnapot, pihenőidőt kap. A rendkívüli munkavégzéssel összefüggő kereseti kérelemmel kapcsolatban bizonyítási kötelezettség a felperesen nyugodott.

A felperes hivatkozott arra, hogy a tóalmási üzlet nyitva tartása, valamint a csekély létszám, már önmagában is indokolta a túlórákat. Ezzel kapcsolatban a bíróság felperes indítványára beszerezte az alperestől a 2010. október 1-től 2011. június 3. között teljesített rendkívüli munkavégzésének ellenértékéül kifizetett összegre vonatkozó adatokat, valamint felperes kérelmére tanú bizonyítást foganatosított.

Az alperes vitatta, hogy az elrendelt és a részére kifizetett túlóránál több munkavégzést teljesített volna. E körben hivatkozott az által csatolt egyéni munkaidő nyilvántartó adatlapokra, továbbá arra, hogy a munkáltatónak arról volt tudomása, hogy a felperes a boltban dolgozók munkaidő beosztását 8 órás munkaidő alapján készítette, valamint a 13/A/7.szám alatt csatolt 2009. november 29-i munkáltatói utasításra, amely a nyitva tartást megelőző és zárást követő munkahelyen való tartózkodásról rendelkezett. Hivatkozott 2012. május 23-i keltezésű, Echmann Zsoltné nyilatkozatában foglaltakra is.

A bíróság szerint a meghallgatott **tanú**, tanú 4és tanú 1tanúvallomásából megállapítható volt, hogy a tóalmási üzletben öten dolgoztak, 5 főből 2011. februárjában a boltvezető helyettes eltávozott, és helyette egy 6 órás részmunkaidős munkavállalót vettek fel. Így végig öten dolgoztak.

A bíróság tanú 1tanúvallomását tekintette elfogulatlannak, ugyanis a további két munkavállaló perben állt alperessel. tanú 1beszámolt arról, hogy 2009. novemberétől hat fő dolgozott, majd ez öt főre csökkent, amely öt fő közül a boltvezető, 3 fő 8 órás munkavállaló és egy fő 6 órás részmunkaidős munkavállaló dolgozott egymást váltva. Azt is elmondta, hogy általában egy héten 15-20 órát túlórázott mindenki. (6.M.1174/2011/21. jegyzőkönyv 12. oldal 6. bekezdése) Azt is állította, hogy a felperes vasárnap nem mindig volt jelen a boltban.

Alperes munkavállalói nem bizonyították tanúvallomásukkal, hogy a felperes az egyéni munkaidő nyilvántartó adatlapokban foglalt túlórákat meghaladóan nem végzett rendkívüli munkát.

Alperes által csatolt okirati bizonyítékokkal szemben a bíróság tanú 1vallomásából arra következtetett, hogy a felperes 2011. február 7-től, amikortól nem volt boltvezető-helyettes, 2011. július 10. napjáig, amíg táppénzes állományba nem került, heti 20 óra túlmunkát végezett. A bíróság szerint a figyelembe vehető 20 hétben, összesen 400 óra túlórákat teljesített, amely a 632,18.- forint személyi alaphérével, mint órabérrel számolva 252. 872.- forint munkabért jelent.

Ezt 50%-os bérpótlékkal felszorozva, felperes mindösszesen 379.308.- forint túlmunkadíjra jogosult, amelyből - általa sem vitatottan - megtérült 136.077.- forint, így a kettő különbözeteként a bíróság 243.231.- *forint rendkívüli munkavégzés ellenértékét* fogadta el felperes túlmunkadíjra irányuló kereseti kérelméből. Alperes a bíróság többszöri felhívását követően említette, hogy a

boltban diákok is dolgoztak, amit a bíróság a nyilatkozat elkésztése miatt nem fogadott el.

A bíróság szerint felperes nem bizonyította, hogy a heti 20 órán felül a pontosított kereseti kérelmében igényelt további 3 letárt megelőző, letár előkészítés során végzett túlórákat. Miután a felperes egyenként nem bizonyította, hogy mely napokon, pontosan hány óra túlmunkát végzett, így tanú lvallomását figyelembe véve heti 20 órával tartotta elfogadhatónak a túlmunkavégzés megállapítását, és annak ellenértékét.

A fentiekre tekintettel a bíróság tehát a felperes által *243.231.- forintot meghaladóan igényelt* rendkívüli munkavégzés ellenértékének megfizetésére irányuló *kereseti kérelmét elutasította.*

A fentiek alapján a bíróság megállapította, hogy a felperes túlnyomó részt pervesztes lett, erre tekintettel határozta meg az alperes által fizetendő perköltség összegét, és a bíróság a pervesztesség-pernyertesség arányára, és alperesi jogi képviselő által kifejtett munkára is figyelemmel mérsékelte a 32/2003. (VIII.22.) IM. rendelet 2.§ (2) bekezdése alapján a felperes javára megítélt perköltséget, így annak összegét az általa igényelt összeghez képest, 90.000.- forint + áfájában határozta meg, mindösszesen 114.300.- forintban, amelynek megfizetésére az alperes köteles.

A bíróság a Pp. 78.§ (1) bekezdése alapján kötelezte az alperest az indítványozott szakvélemény díjának megfizetésére, mindösszesen 129.600.- forint összegben, valamint az alperest kötelezte a pervesztességéhez igazodó, feljegyzett 108.000.- forint eljárási illeték megfizetésére is.

A bíróság a Pp. 233.§ alapján biztosította a fellebbezés lehetőségét.

B u d a p e s t, 2013. szeptember 17.

Rutai Lajosné sk.
ülnök

. Stumpf-Rádai Ágota sk.
tanács elnöke

Darnyik Árpád sk.
ülnök

Az aláírásban akadályozott Rutai Lajosné és Darnyik Árpád ülnökök helyett is:

dr. Stumpf-Rádai Ágota sk.
tanács elnöke

A kiadmány hit.: