

Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.059/2020/6.

A felperes:

A személyesen eljáró: felperes neve (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Balázs Mihály ügyvéd

A per tárgya:

Azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményei

Az elsőfokú bíróság neve és a fellebbezett határozat száma:

Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.179/2018/23.

A fellebbezést benyújtó fél, a fellebbezés száma:

Alperes, 6.M.179/2018/24., M.70.125/2020/4., /5., /6.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, megfellebbezett rendelkezéseit helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy az állami adóhatóság külön felhívására fizessen meg a Magyar Államnak 81 069 Ft (nyolcvanegyezer-hatvankilenc) Ft fellebbezési eljárási illetéket.

Az ítélet fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperes 2015. június 1. napjától határozatlan időtartamú munkaviszony keretében könyvelő munkakörben dolgozott az alperesnél. A munkaszerződés szerint havi bruttó munkabére 122 000 Ft volt, amelyet minden évben az adott évre irányadó garantált bérminimumnak megfelelő összegre emeltek fel. A felperes és az alperes törvényes képviselője között létrejött szóbeli megállapodás alapján a felperes részére ezt meghaladó kifizetés is történt munkabér címén, 2018. évben az okiratban szereplő munkabérrel együtt havi bruttó 375 970 Ft-nak megfelelő havi nettó 250 000 Ft összegben. A munkáltatói jogkör gyakorlója az alperes törvényes képviselője, **(törvényes képviselő neve)** volt.
- [2] Az alperes ügyvezetője lobbanékony, ingerlékeny természetű, vibráló személyiség, aki negatív kritikáját emelt hangon, esetenként kiabálva juttatta kifejezésre - egyebek mellett - a felperessel szemben a munkájával kapcsolatos kifogásokat illetően. A felperes saját álláspontját szintén vehemensen védte, ezért a viták általában kölcsönös kiabálássá fajultak. Az ilyen esetek 2018-ban havi rendszerességgel fordultak elő.
- [3] 2018. szeptember 19-én az alperesi ügyvezető emelt hangnemben adott utasítást a felperesnek a munkavégzést illetően, és felelősségre vonta szakmai kérdésekben. A felperes maga is ugyanilyen

hangnemben válaszolt, amelynek kölcsönös kiabálás lett a vége. Ekkor az alperesi ügyvezető közölte a felperessel, „befejezte az egészet”, nem akar vele tovább dolgozni, és hazaküldte.

- [4] A felperesnek 2018. szeptember 20-án bírósági tárgyaláson kellett megjelennie tanúként, szeptember 21-étől pedig táppénzes állományba került, amelyet szeptember 24. napján, a rá következő munkanapon jelentett be az alperesnek.
- [5] Az alperes a 2018. szeptember 20. napján kelt és szeptember 24. napján kézbesített azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a felperes a munkakörébe tartozó feladatokat egyáltalán nem, vagy nem megfelelően látta el, továbbá a munkáltatója ügyvezetőjével tiszteletlenül, megengedhetetlen módon és hangnemben beszélt. Mindezek következtében a munkáltató bizalma „helyreállíthatatlanul és véglegesen megingott” a munkavállalóban, amely körülmény a munkaviszony fenntartását a továbbiakban lehetetlenné tette. Intézkedése alapjául az alperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) 78. § (1) bekezdés b) pontját, a munkaviszony megszűnésének időpontjaként pedig 2018. szeptember 20. napját jelölte meg.
- [6] A fizetési jegyzéken havi bruttó 180 500 Ft bér alapulvételével elszámolt a felperesnek a 2018. szeptember 20-ig terjedő időre bruttó 117 325 Ft törzsbért, bruttó 45 125 Ft 5 napra járó szabadságmegváltást, 1 nap szabadságra járó bruttó 9025 Ft-ot, A 2018. szeptember 21. napján igénybe vett betegszabadságra járó távolléti díjat nem egyenlítette ki.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [7] A felperes megváltoztatott keresetében a 2018. szeptember 1 - szeptember 20-áig terjedő időre járó bruttó 127 036 Ft elmaradt munkabér, bruttó 9772 Ft 1 nap szabadságra járó távolléti díjkülönbözet, bruttó 48 860 Ft 5 nap szabadságmegváltás-különbözet, a 2018. szeptember 21-i betegszabadságra járó bruttó 13 158 Ft távolléti munkadíj, továbbá az azonnali hatályú felmondás jogellenessége folytán bruttó 438 597 Ft 35 nap felmondási időre járó távolléti díj, valamint bruttó 375 940 Ft egyhavi végkielégítés és 1 000 000 Ft sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [8] Keresetének indokolása szerint munkaviszonya 2018. szeptember 24-én szűnt meg. Előadta, a tényleges munkabére nettó 250 000 Ft, azaz bruttó 375 940 Ft volt, ennek alapulvételével kérte a különbözeti összegek megfizetésére kötelezni az alperest.
- [9] Állította, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenes, mert annak indokolása nem világos illetve a felmondási okok nem valósak, mivel az alperes semmilyen konkrét kifogást nem jelölt meg a munkavégzésével kapcsolatosan, Hangsúlyozta, munkáját mindig kiválóan, lelkiismeretesen végezte. Azt nem vitatta, hogy szakmai kérdésekben az alperesi ügyvezetővel sokszor nem értettek egyet, véleménye szerint azonban ez nem jelenti azt, hogy nem megfelelően végezte a munkáját.
- [10] Kiemelte, nem valós az a felmondási ok, hogy az alperesi ügyvezetővel tiszteletlenül, megengedhetetlen módon és hangnemben beszélt, a felmondást megelőző napon, illetve korábban éppen az ügyvezető volt az, aki kiabált vele, embertelen, megalázó hangnemben utasított, amellyel szemben ő legfeljebb csak védekezett.
- [11] Sérelemdíj iránti igényét arra alapította, hogy az alperesi ügyvezető a munkaviszony fennállása alatt tanúsított magatartásával megsértette az emberi méltóságát.
- [12] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Állította, hogy a felperes munkabére a munkaszerződésben megjelölt, a mindenkor garantált bérminimumnak megfelelő összeg volt, tagadta ettől eltérő megállapodás létrejöttét. Elismerte, hogy a munkaviszony megszűnésének a napja 2018. szeptember 24-e, továbbá hogy a 2018. szeptember 21. napibetegszabadságra járó távolléti díj címén a munkaszerződésben szereplő munkabér alapján a felperest bruttó 6318 Ft megilleti.
- [13] Védekezése szerint az azonnali hatályú felmondás jogszerű volt, annak indoka megfelel a világosság, a valóságosság és az okszerűség követelményének. Hangsúlyozta, az ügyvezető a felperes munkájával nem volt megelégedve, a felperes sokszor hibázott, határidőket mulasztott, az

utasításokat nem tartotta be, késve érkezett a munkahelyére, illetve a munkaidő vége előtt eltávozott, munkáját nem végezte el, élettársa bejárt az irodába és ott veszekedtek, az ügyfelekkel tiszteletlenül, meg nem engedett hangnemben beszélt. Állította, hogy 2018. szeptember 17-én és 19-én a felperes magából kikelve üvöltözött az ügyvezetővel, semmirekellőnek, hülyének nevezte őt. Tagadta, hogy a törvényes képviselője a felperessel vagy bárki mással kiabált, és az emberi méltóságát sértő magatartást tanúsított.

Az elsőfokú ítélet

- [14] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 127 036 Ft-ot a 2018. szeptember 1-től szeptember 20. napjáig terjedő időre járó elmaradt munkabér címén, 9772 Ft-ot 1 nap szabadságra járó távolléti díj-különbözet címén, 48 860 Ft-ot 5 nap szabadságmegváltás- különbözet címén, 13 158 Ft-ot 1 nap betegszabadságra járó távolléti díj címén, 438 597 Ft-ot 35 nap felmondási időre járó távolléti díj címén, és 375 940 Ft-ot 1 havi végkielégítés címén. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Megállapította, hogy a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult. Kötelezte az alperest 53 942 Ft eljárási illeték megfizetésére, továbbá megállapította, hogy az ezt meghaladóan le nem rótt 58 421 Ft eljárási illetéket az állam viseli.
- [15] A lefolytatott tanúbizonyítás alapján bizonyítottnak fogadta el azt a felperesi előadást, amely szerint a munkaszerződésben rögzítettet meghaladó pénzbeli juttatásban részesült, amely alapján munkabére nettó 250 000 Ft volt, s ennek alapulvételével marasztalta az alperest a munkaviszony megszűnéséig a felperest különböző címenek megillető juttatások különbözetében.
- [16] Utalt arra, a meghallgatott tanúk (tanú 5 és tanú 6, tanú 2, tanú 3) ugyan valamennyien a felperes elmondásából értesültek a munkaszerződésében rögzítetthez képest magasabb összegű munkabérrel, azonban tanú 2, aki 2018. szeptember 2-től decemberig dolgozott a könyvelő irodában, ugyanilyen feltételekkel került foglalkoztatásra, és a munkaviszonyuk megszűnését követően értesült ugyanerről a felperestől. Kiemelte továbbá, hogy tanú 3 tanú jelenleg is az alperes alkalmazásában áll, elfogulatlanságához kétség nem fér, és megerősítette, hogy a munkaviszony fennállása alatt a felperes beszámolt arról, az alperesi munkáltatónál létezik hivatalos és nem hivatalos munkabér.
- [17] Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét vizsgálva arra az álláspontra helyezkedett, hogy az a felmondási ok, amely szerint a felperes a munkakörébe tartozó feladatokat egyáltalán nem, vagy nem megfelelően látta el, túl általános megfogalmazás, nem elégíti ki a világosság követelményét, ezért annak valóságtartalmát a bíróság vizsgálni nem tudta. Rámutatott, a meghallgatott tanúk közül tanú 3 vallomása is csak részben támasztotta alá a felperes nem megfelelő munkavégzését, annak alátámasztásául az alperes okirati bizonyítékot nem csatolt.
- [18] Utalt arra, a felmondásban a felperes élettársával kapcsolatos magatartás szerepel felmondási okként, az ügyfelekkel szemben tanúsított nem megfelelő magatartásra az alperes csak a perben hivatkozott, az írásban nem közölt felmondási ok bizonyítására azonban a munkaügyi jogvitában nem kerülhet sor. Erre tekintettel figyelmen kívül hagyta azokat a tanúvallomásokat, amelyek ennek alátámasztásául szolgáltak, és nem vizsgálta azt a védekezést, hogy e magatartások kapcsán a felmondási jog gyakorlására nyitva álló 15 napos határidő letelt.
- [19] A perben kihallgatott tanúk vallomása alapján nem találta bizonyítottnak, hogy a felperes kifogásolható magatartást tanúsított az alperesi ügyvezetővel szemben, a tanúk ugyanis arról számoltak be, hogy az alperesi ügyvezető volt az, aki az utolsó munkanapon a felperest elviselhetetlen stílusban ugráltatta, kötekedett és kiabált vele, és előzőleg is általában ő kezdeményezett emelt hangon vitát a felperessel, amelynek kölcsönös kiabálás lett a vége, ugyanakkor az alperes nem bizonyította, hogy a felperes az ügyvezetővel szemben sértő kifejezéseket használt. A felmondás jogellenessége folytán megalapozottnak találta a felperes végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj iránti igényét, bruttó 375 940 Ft munkabér alapulvételével.

[20] Részletesen kifejtett indokai alapján alaptalannak ítélte a felperes sérelemdíj iránti igényét.

A fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[21] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatásával a felperes keresetének elutasítását kérte. A másodfokú bíróság által gyakorolni kért felülbírálati jogkörként a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. tv. (Pp.) 369. § (3) bekezdésének c) és d) pontját jelölte meg. Fellebbezési érvelése szerint az elsőfokú ítélet megalapozatlan, ugyanis az a tanúvallomások téves értékelésén alapszik. Részletesen kifejtette az álláspontját megalapozó érveit.

[22] Megítélése szerint az azonnali hatályú felmondás indokolása kielégítette a világosság követelményét, az a felmondási ok pedig, hogy a felperes tiszteletlenül, megengedhetetlen módon és hangnemben beszélt az ügyvezetőjével, megfelel a valóságnak és okszerűvé tette a felmondást. Hangsúlyozta, az, hogy a munkáltató képviselője habitusából eredően többször emelt hangon beszélt a felperessel, vagy felelősségre vonta őt a munkavégzése, az ügyfelekkel szembeni magatartása, a munkahely engedély nélküli elhagyása és a bejárati ajtó számkódjának kiadása miatt, nem jogosítja fel a felperest arra, hogy ő maga is emelt hangon vitába szálljon munkahelyi felettesével. Kiemelte, a felperes e magatartása során nem a saját személyiségi jogait védte, csupán az alperesi képviselő által jogszerűen felhozott kifogások ellen „ágált” nem elfogadható hangnemben. Érvelése szerint egyetlen munkáltatótól sem várható el, hogy a munkavégzéssel kapcsolatban állandóan vitatkozó, a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tekintélyét rendszeresen romboló magatartást tanúsító munkavállaló munkaviszonyát a „végtelenségig” fenntartsa. Állította, a felperes e viselkedését megelégedve élt az azonnali hatályú felmondás jogával, a bizalomvesztés oka tehát hosszabb folyamat eredménye volt.

[23] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.

Az ítélet tábla döntésének indokai

[24] A fellebbezés alaptalan.

[25] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét az erre irányuló fellebbezésre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a fellebbezés Pp. 371. § (1) bekezdés a) - d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. E jogszabályi rendelkezésből következik, hogy korlátot nemcsak az képez, hogy a fellebbező fél milyen tartalmú másodfokú döntést kér, hanem az is, hogy ezt milyen indokkal teszi, melyik eljárási vagy anyagi jogszabály megsértésére hivatkozik, továbbá, hogy a felülbírálati jogkörök közül melynek, vagy melyeknek a gyakorlását kéri a másodfokú bíróságtól.

[26] A felperes fellebbezésében jogszabályhelyszerűen megjelölte a gyakorolni kért felülbírálati jogköröket. A Pp. 371. § (1) bekezdés d) pontja szerint ugyanakkor a fellebbező félnek - konkrét jogszabályhely megjelölésével - pontosan meg kell jelölnie a sérelmezett anyagi vagy eljárási szabálysértést is, kivéve, ha a felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés.

[27] Az alperes fellebbezésében az elmaradt munkabér és egyéb juttatások iránti keresetnek helyt adó döntés kapcsán a bizonyítékok értékelését kifogásolta, amely a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja szerinti felülbírálati jogkör gyakorlása esetén teszi lehetővé az elsőfokú ítélet felülbírálatát. A fellebbező alperes az e felülbírálati jogkör gyakorlására vonatkozó jogszabályhelyet nem tüntette ugyan fel fellebbezésében, ez azonban a kialakult bírói gyakorlat szerint - tekintve, hogy az előadottak alapján a gyakorolni kért felülbírálati jogkör egyértelműen beazonosítható volt - ennek a felülbírálati jogkörnek a gyakorlását önmagában nem zárta ki. Lényeges azonban, hogy bár fellebbezése indokaként az alperes a bizonyítékok mérlegelésére vonatkozó jogszabályi rendelkezés megsértésére hivatkozott, az ennek alapjául szolgáló jogszabályhelyet, a Pp. 279. § (1) bekezdés d) pontját a fellebbezésében nem tüntette fel, ennek hiánya pedig a fentiekben írtak szerint az elsőfokú ítélet e körben történő felülbírálatát kizárja. Erre tekintettel csupán megjegyzi az ítélet tábla, hogy az

elsőfokú bíróság a tényállást a bizonyítékok okszerű mérlegelésével állapította meg, abból a jogszabályoknak megfelelő következtetést vont le, ezért az elmaradt munkabér és egyéb juttatások iránti keresetet érintő döntésével az ítélet tábla egyetért.

- [28] Az azonnali hatályú felmondás jogellenességét illetően hozott döntés kapcsán a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkör gyakorolható. Az alperes e körben előterjesztett fellebbezése arra irányult, hogy az ítélet tábla a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonjon le, azzal, hogy e tekintetben anyagi jogszabálysértésként az Mt. 64. § (1) bekezdés c) pontját és Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontját jelölte meg.
- [29] Az elsőfokú bíróság azonban a tényállást e körben is helyesen állapította meg, az abból levont jogi következtetése, érdemi döntése helytálló, az ítélet tábla határozatának indokaival is egyetért. A fellebbezés kapcsán az alábbiakat emeli ki:
- [30] Az alperesi intézkedés két felmondási okot tartalmaz, a felperes munkakörének ellátásával kapcsolatos mulasztást, továbbá az alperes ügyvezetőjével szemben tanúsított magatartást. Az alperes fellebbezésében hivatkozott arra, hogy a felmondás indokolása megfelel a világosság követelményének, annak azonban nem adta indokát, miért tekinti megalapozatlannak az elsőfokú bíróság e felmondási ok kapcsán kifejtett, ezzel ellentétes álláspontját. Erre tekintettel az ítélet tábla csupán visszautal az elsőfokú ítélet helyes indokaira. Ami a második felmondási okot illeti, az ítélet táblának azt kellett vizsgálnia, hogy a felperes elsőfokú bíróság által megállapított magatartása az azonnali hatályú felmondást okszerűvé teszi-e. Az elsőfokú bíróság ítéletében - a fentiekben írtakra tekintettel már nem vitathatóan - csupán azt találta bizonyítottnak, hogy a felperes és az alperesi ügyvezető a felmondást megelőző utolsó munkanapon kölcsönösen kiabáltak egymással, a felperes emelt hangon kérte ki, hogy vele így ne bánjanak. Az azonban, hogy az alperesi ügyvezető által a tárgyalási meghallgatása során tett kijelentéseket tette, nem nyert bizonyítást.
- [31] Megjegyzi az ítélet tábla, az alperes csak a fellebbezésében hivatkozott arra, hogy a felperes hosszabb ideje folyamatosan kifogásolható magatartást tanúsít az ügyvezetővel szemben. Erre vonatkozó utalást azonban a felmondás nem tartalmaz, az alperes érdemi ellenkérelmében is csupán a 2018. szeptember 19-i alkalom került e felmondási okként feltüntetésre. Egyetért az ítélet tábla az elsőfokú bíróságnak azzal az álláspontjával, hogy ez önmagában a felperes munkaviszonyának azonnali hatályú felmondással való megszüntetését nem teszi okszerűvé.
- [32] Mindezekre tekintettel az ítélet tábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.
- [33] Az alperes fellebbezése eredménytelennek bizonyult, ezért a tárgyi költségfeljegyzési jog folytán feljegyzett másodfokú eljárás illeték megfizetésére őt kötelezte az ítélet tábla a Pp. 101. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése alapján.
- [34] A felperesnek a másodfokú eljárásban felszámított költsége nem merült fel, ezért arról az ítélet táblának rendelkeznie nem kellett.
- [35] Az ítélet tábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Szeged, 2020. november 26.

Dr. Szeghő Katalin sk.	Zanócné dr. Ocskó Erzsébet sk.	Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna sk.
a tanács elnöke	előadó bíró	táblabíró