

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.045/2020/14.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (**felperesi képviselő címe.**; ügyintéző dr. Kozma Anna ügyvéd) által képviselt felperes neve (**felpers címe.**) felperesnek, a Lőcsei Ügyvédi Iroda (**alperesi képviselő címe.**; ügyintéző: dr. Lőcsei Éva ügyvéd) által képviselt alperes neve (**alperes címe.**) alperes ellen munkaviszony iránt indított perében, a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 67.M.707/2018/22. számú ítélete ellen az alperes 24. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek kártérítés jogcímén további 1.784.941 forint (egymillió-hétszáznyolcvannégyezer-kilencszáznegyvenegy) elmaradt jövedelmet, további 313.315 forint (háromszáztizetháromezer-háromszáztizetöt) béren kívüli juttatást, valamint ezen összegek után a középátlagos időponttól, 2020. január 5. napjától a kifizetés napjáig járó késedelmi kamatot, valamint 94.001 forint (kilencvennégyezer-egy) és 25.380 forint (huszonötezer-háromszáznyolcvan) ÁFA másodfokú perköltséget.

Kötelezi a bíróság az alperest, hogy az állam javára - külön felhívásra - fizessen meg 167.860 forint (százhatvanhétézer-nyolcszázhatvan) fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló elsőfokú ítéleti tényállás

- [1] A felek 2008. augusztus 1-én kötöttek munkaszerződést, a felperes munkaköre pénzügyi ügyintéző volt. A munkaszerződés 3. cikkely 1. pontjában a munkavégzés helyeként a következő meghatározás szerepelt: „A munkavégzés helye a Munkáltató mindenkor irodája, illetőleg a Munkáltató ügyfeleinek székhelye, telephelye, fiókja, irodája, valamint a munka jellegéből adódóan azon egyéb magyarországi, illetve külföldi munkahelyek, amelyeket a Munkavállalóval történt egyeztetést követően a Munkáltató megjelöl.” A munkaköri leírásában munkavégzési helyként, lett feltüntetve. A felperes általános teljes napi munkaidőben került foglalkoztatásra, a munkáját mindvégig a munkáltató székhelyén, a szám alatt végezte. A felperes 2014. május 31-től szülési szabadságon volt, első szülését követően 2016. november 1-jén ment vissza dolgozni ugyanazon munkakörbe, melyet korábban is ellátott, munkáját továbbra is a szám alatt végezte. Ezt követően a felperes második gyermekével ment szülési szabadságra. A munkáltató alperes 2017. november 22. napján tájékoztatta a felperest a munkáltatói székhely változásáról, nevezetesen, hogy az a költözés kezdő napjának kijelölt 2018. február 21-ét követően 2018. március 1. napjától **alperes címe.** szám alatti címen található. A felperes ekkor második gyermekével tartózkodott otthon fizetés nélküli szabadságon. A felperes kérte az alperestől részmunkaidőben vagy távmunkavégzésben

történő foglalkoztatását két kisgyermekére tekintettel. Az alperes elutasította, hivatkozva arra, hogy a felperes munkaköre a távmunkavégzést nem teszi lehetővé.

- [2] A felperes 2017. decemberében jelezte a munkáltató alperesnek, hogy a munkaviszony megszüntetéséről gondolkodik annak okán, hogy mint kisgyerekes családanya számára az új székhelyen való munkavégzés jelentős és aránytalan utazási idővel és költséggel járna. Tájékoztatta arról is, hogy a munkaszerződés ilyen módosításához nem járul hozzá.
- [3] Az alperes a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodást 2018. január 26 -án átadta a felperes részére, közben felvett egy új munkavállalót a felperes feladatainak ellátására. A felperes 2018. január 31. napján a közös megegyezéssel jogviszony megszüntetésére vonatkozó irat aláírását megtagadta. Az alperes ugyanezen a napon tájékoztatta a felperest, hogy a jognyilatkozat hatályát veszítette, és a köztük fennálló munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékkal a munkáltató nem rendelkezik.
Az alperes 2018. február 13. napján kelt levelében ismételten tájékoztatta a felperest a munkáltatói székhely március 1-jét követő változásáról és felhívta a felperest, hogy az új székhelyen munkavégzés céljából jelenjen meg. Azt is leszögezte, hogy nem kötelessége a munkaszerződés módosítása, csak a munkavállalók tájékoztatása a székhelyváltozásról. Az alperes biztosította a felperest afelől, hogy az utazási többletköltségeit megtéríti, illetve biztosít a számára egy másik munkavállalót, aki őt reggelenként a régi székhelyről az új munkavégzési helyére szállítja és munka után oda vissza is szállítja.
- [4] A felperes 2018. február 22 napján keresőképtelen állományba került. Jogi képviselője útján 2018. február 23. napján ajánlatot tett az alperesnek vitájuk közös megegyezéssel történő rendezésére akként, hogy módosításra kerülne a napi 8 órás munkaideje 6 órás részmunkaidőre, munkavégzési helye pedig **alperes címe** szám alatt lenne. Másik lehetőségként pedig aláírná a felperes a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, amennyiben a munkáltatói felmondás esetére járó juttatások a részére kifizetésre kerülnének.
- [5] A felperes 2018. március 8-án keresőképes lett, és ezen a napon fel kívánta venni a munkát a megelőzően irányadó munkahelyén, a szám alatti irodában, erről a tényről értesítette az alperest SMS és email formájában, melyre a munkáltató sms-ben válaszolt. De ezen a helyszínen, ezen a napon a felperes senkit nem talált. A felperes 2018. március 9. napján is fel kívánta venni a munkát megelőzően irányadó munkahelyén, a szám alatti irodában, melyről szintén értesítette a fenti módokon az alperest, melyre az alperes sms-ben válaszolt. Az alperes a 2018. március 11 -én kelt levelével a felperesi ajánlatot visszautasította és felhívta, hogy teljesítse a munkaviszonnyal kapcsolatban fennálló kötelezettségeit. A munkáltató felhívta annak igazolására is, hogy 2018. február 22. és március 7. között keresőképtelen állományban volt.
- [6] Az alperes a felperes munkaviszonyát 2018. március 20. napján kelt, 2018. március 21-én postai úton megküldött azonnali hatályú felmondással megszüntette. Indokolása szerint a munkaviszony megszüntetésére a következők miatt került sor: „Ön 2018. március 8. napján 8:52 perckor küldött e-mail üzenetében jelezte, hogy a munkáját a Munkáltató régi székhelyén (...) kívánta felvenni, ahonnan - az Ön tudomásával - a Munkáltató átköltözött az új székhelyére. A munkáltató 2018. március 9. napján 08.33 perckor kelt elektronikus levelében jelezte az Ön részére, hogy az új székhelyre (akár saját autóval) való eljutását, illetve hazautazását teljes mértékben finanszírozza vagy a munkáltató egy másik munkavállalója minden reggel autóval felveszi Önt a munkáltató régi székhelyén és munka után oda vissza is szállítja. A munkáltató ezen felajánlására Ön a mai napig

semmit nem reagált, szabadságot nem vett ki, beteget nem jelentett és munkavégzés céljából nem jelent meg a munkáltató új székhelyén.

Tekintettel arra, hogy mind a munkavégzési, mind az együttműködési kötelezettségét elmulasztotta, a munkáltatóval a kapcsolatot megszakította, a munkaviszonyát a mai napon azonnali hatállyal megszüntetem."

A felperes kérelme, az alperes ellenkérelme

- [7] A felperes 2018. április 16-án nyújtott be keresetet a bírósághoz az azonnali hatályú felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt. Utoljára módosított kereseti kérelmében elmaradt jövedelem címén kártérítés, valamint béren kívüli juttatás, kamatok, illetve jogviszonyban töltött ideje alapján kérte a jogellenes megszüntetésre tekintettel kéthavi távolléti díjának megfelelő végkielégítés és annak kamatára, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [8] Álláspontja szerint nem követett el semmiféle olyan kötelezettségszegést, nem tanúsított olyan magatartást, amely alapjául szolgált volna az azonnali hatályú felmondásnak. Együttműködési kötelezettségét nem szegte meg, a kapcsolatot - az alperesi állítással ellentétben - nem szakította meg a munkáltatóval. Érvelése szerint a munkaszerződésben a törvény szerint a munkavállaló munkahelyét meg kell határozni. Ilyen kikötés hiányában a munkavállaló munkahelye az a hely, ahol a munkavállaló a munkáját szokásosan végzi. Előadta, hogy a jelenleg hatályos munkaszerződésének az a kikötése, mely a munkavégzési helyét határozza meg, mindenfajta korlátozás nélkül biztosítja a munkavégzési hely kijelölésének jogát, és a munkaszerződés egyoldalú módosításához vezet, amely nyilvánvalóan ellentétes az Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 45. § (3) bekezdésében írtakkal, tehát érvénytelen. Véleménye szerint a ... számú munkahelytől eltérő foglalkoztatása csak a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosításával lett volna lehetséges, így a munkaviszonyból származó kötelezettségét nem szegte meg akkor, amikor az új székhelyen nem jelent meg. Vitatta az alperes azon megállapítását, hogy rendelkezésre állási kötelezettségének ne tett volna eleget, hiszen 2018. március 8-án és 9-én, a keresőképtelensége lejártát követően a munkahelyén megjelent és ezen körülményt jelezte is az alperesnek.
- [9] Az alperes érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, azt mind jogalapjában, mind összecszerúságában vitatta. Előadta, hogy a felperes a rendelkezési állási kötelezettségét nem teljesítette, hiszen az alperes irodájában munkavégzés céljából nem jelent meg. Álláspontja szerint a felperes tisztában volt vele, hogy az alperes a korábbi irodájára vonatkozó bérleti szerződést felmondta, így az együttműködési kötelezettségét szegte meg azzal, hogy tudomása ellenére a korábbi irodában kívánta a munkát felvenni.
- [10] Előadta, hogy az új Mt. szerint nem kötelező tartalmi elem a munkavégzési hely meghatározása. Véleménye szerint egyetlen munkáltatótól sem várható el, hogy a fennállása során folyamatosan ugyanazon irodában biztosítsa a munkavégzést. Álláspontja szerint a székhelyváltás nem szolgáltatott jogos alapot arra, hogy a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató egyoldalúan megszüntesse vagy munkaszerződést módosítson.
- [11] Az összecszerúság tekintetében vitatta, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett volna figyelemmel arra, hogy csupán hatórás munkaviszonyban helyezkedett el.

Az elsőfokú bíróság ítélete

- [12] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes keresete megalapozott. Egyetértett a felperes azon érvelésével, hogy jelen esetben a munkaszerződésben a munkavégzés helye nem jogszabályoknak megfelelően lett meghatározva. A munkavégzés helyének akként történő megjelölése, hogy az a munkáltató mindenkor irodája, illetőleg a munkáltató ügyfeleinek székhelye, telephelye, fiókja, irodája, olyan tág és földrajzilag beazonosíthatatlan területet jelöl meg, mint munkavégzési helyszínt, ami semmilyen korlátot nem támaszt a munkáltatóval szemben a munkavégzés helyének meghatározására. A bíróság álláspontja szerint jelen esetben ezen munkaszerződésben foglalt meghatározás ellentétes az Mt. 45.§ (3) bekezdésében foglaltakkal, tehát érvénytelen. Erre figyelemmel az érvénytelen munkaszerződési kikötés helyett az Mt. 29.§ (3) bekezdés alapján a munkaviszonyra vonatkozó szabályt, jelen esetben az Mt. 45.§ (3) bekezdését kell alkalmazni. Ezt figyelembe véve pedig a szerződési kikötés hiányában a felperes munkahelyének azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokásosan végezte, azaz a szám alatti irodát.
- [13] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkaszerződés módosítása az Mt. 58.§-a alapján kizárólag a felek közös megegyezésével lehetséges, így a munkahely, mint munkaszerződés feltétele csak a felek megállapodásával módosítható. A bíróság megállapította, tekintettel arra, hogy a munkaszerződésben a munkáltató nem rendeltetésszerűen foglalmazta meg a munkavégzés helyét, így a munkavállaló akkénti eljárása, hogy a munkát a szokásos munkavégzési helyén próbálta meg felvenni, jogszerű volt. A bíróság álláspontja szerint ezzel a munkaviszonyból származó kötelezettségét, - mely szerint a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni - azaz a rendelkezésre állási kötelezettséget a felperes teljesítette, azaz nem szegte meg az Mt. 52.§ (1) bekezdésben foglalt megjelenési kötelezettségét.
- [14] A bíróság a felperest terhelő kárenyhítési kötelezettség körében - melyre alperes hivatkozott - hangsúlyosan utalt az Mt. 61.§ (3) bekezdésére, mely előírja a munkáltató részére, hogy a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének (négy órás részmunkaidő) megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. A bíróság álláspontja szerint ehhez képest a felperes annál több, hatórás részmunkaidőben helyezkedett el, amivel törvényi kötelezettségének maradéktalanul eleget tett.
- [15] A bíróság az összecszerűség tekintetében a felperes időszakonkénti számításait elfogadta, melynek eredménye 1.137.446 forint lett. A bíróság ezen végösszegeből a KMK véleményben foglaltak alapján a Kúria iránymutatása szerint a megtérült jövedelem kiszámításakor a korábbi és a ténylegesen megtérült jövedelem különbözetéből levonta a 18,5% -ot. Így a felperes által a végső keresetmódosításban meghatározott 1.137.446 forint társadalombiztosítási járulékokkal csökkentett összege lett a bíróság által kártérítés jogcímén megítélt 927.018 forint.
- [16] A végkielégítés vonatkozásában az elsőfokú bíróság megalapozottnak találta a felperesi igényt, figyelemmel arra, hogy 2018.augusztus 1-jével helyezkedett el az alperesnél, így a munkaviszonyban töltött ideje alapján az Mt. 77.§ (3) bekezdés b) pontja szerinti kéthavi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés, azaz 710.000 forint illeti meg.

[17] Elmaradt béren kívüli juttatás címén előterjesztett igény vonatkozásában a bíróság álláspontja szerint a felperes keresete megalapozott volt, 2018. márciusától számítottan havi 18.000 forint nettó béren kívüli jutatás iránti igénye keletkezett cafeteria juttatásból.

[18] A bíróság a késedelmi kamat mértékét a középátlagos időpontra tekintettel határozta meg.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[19] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, és a felperes keresetének elutasítását kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme arra irányult, hogy a felperes elmaradt jövedelem iránti kérelmét utasítsa el a másodfokú bíróság, figyelemmel arra, hogy kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. Az alperes a fellebbezésében utalt arra, hogy amennyiben a másodfokú bíróság álláspontja szerint további bizonyítás szükséges, utasítsa az elsőfokú bíróság új eljárásra.

[20] A fellebbezésének indokolása elsődlegesen azon alapult, hogy az első fokon eljáró bíróság az alperes által előadott körülményeket nem vette figyelembe, így nem mérlegelte azt, hogy a felperes már a fizetés nélküli szabadságáról történő visszatérésekor tájékoztatást kapott arról, hogy az alperes a székhelyét meg kívánja változtatni, melyet tudomásul vett, és vállalta az új székhelyen történő munkavégzést. Az alperes a felperes ezen nyilatkozatára tekintettel szüntette meg a pozícióját, és a távolléte alatti helyettesítésére felvett munkavállalóval **CS.B.-vel** létesített munkaviszonyt.

[21] Nem értékelte az első fokon eljáró bíróság azt a tényt sem, hogy a felperes munkaköréből fakadóan tisztában volt az alperes működési területével, mely ... Európára terjed ki. Ugyancsak mellőzte az első fokon eljáró bíróság azt az előadását, hogy egy ---on bejegyzett jogi személy a székhelyét kizárólag ---on belül módosíthatja. Előadta, hogy a felperes mindenkor irodájára kitétel behatárolta a munkavégzés helyét, az kizárólag --- területére terjedt ki. Sérelmezte, hogy nem értékelte az elsőfokú bíróság azt a tényt, hogy az alperes a székhelyét nem az ország egyik végéből a másikba helyezte át, hanem fővárosi viszonylatban a szokásos időt meg nem haladó közlekedési idő növekedést eredményezett, valamint azt is figyelmen kívül hagyta, hogy az alperes vállalta, hogy gépkocsival biztosítja a felperes mindennapi be- és hazajutását a munkáltató költségére.

[22] A fentieken túl nem vonta a mérlegelési körébe az első fokon eljáró bíróság azt a hivatkozást, hogy a székhely változtatás során az alperes, mint munkáltató az Mt. 6.§ (3) bekezdése értelmében a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, a munkavállalóknak aránytalan sérelmet nem okozva járt el a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása során. Nem vizsgálta az elsőfokon eljáró bíróság azt sem, hogy a felperes joggyakorlása jóhiszemű volt-e. Előadta, hogy a felperes jogosult lett volna a munkaviszonyát egyoldalúan megszüntetni, ehelyett inkább az alperest hívta fel ugyanerre számtalan alkalommal.

[23] A kárenyhítési kötelezettség vonatkozásában hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság kizárólag azt a tényt vette figyelembe, hogy a felperes kisgyermeket nevelő anya, aki az Mt. 61.§ (3) bekezdésében foglaltak ellenére hatóság rész munkaidőben helyezkedett el.

- [24] Az első fokon eljáró bíróság eljárása, illetve az ítéletben erre vonatkozóan rögzítettek nem felelnek meg a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának a munkaviszony jogellenes megszüntetése következményei tárgyában született véleményében (a továbbiakban Vélemény) foglaltaknak. A Vélemény 5.2.1 pontjának negyedik bekezdése értelmében „az érintett munkavállaló konkrét körülményeit vizsgáló tényállás feltárását követően vonható le megalapozott következtetés a kárenyhítési kötelezettség teljesítéséről. Ennek során értékelni szükséges különösen a munkavállaló képzettségét, életkorát, egészségi állapotát, lakóhelyi környezetét, a közlekedési viszonyokat, a konkrét munkaerő-piaci helyzetet.” Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a kárenyhítési kötelezettség vonatkozásában az alperes által előadottakat nem vette figyelembe, azokat nem mérlegelte, a vonatkozó bizonyítási indítványai tekintetében pedig nem indokolta meg azok mellőzését. Figyelmen kívül hagyta azt a tényt, hogy a felperes az alperesnél teljes munkaidőben dolgozott, ráadásul ezt az akkor még kisebb gyermekei mellett teljesítette, továbbá a munkaviszony - változatlan székhelyen történő - fennállása esetén továbbra is teljes munkaidőben dolgozna az alperesnél. Előadta, hogy a felperes második gyermeke 2014. augusztusában született, vagyis 2018. március 21. napján (munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésének napja) már elmúlt hároméves, így a felperesre az elsőfokon eljáró bíróság által a kárenyhítés vonatkozásában alkalmazott és figyelembe vett rendelkezés már nem irányadó. Hivatkozott a Vélemény 5.2.2. pontjának 7. bekezdésére, miszerint: „a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása miatt olyan összeg vonható le, amelyről a munkáltató a munkaügyi perben hitelt érdemlően bizonyította, hogy azt a munkavállaló elvárhatóan megkereshette volna, vagy ahhoz kellő gondossággal (az adott helyzetben elvárhatóan) hozzájuthatott volna.” Az elmaradt jövedelem összegével kapcsolatban alperes bizonyította, hogy az órára lebontott munkabér összege nem alacsonyabb a felperes jelenlegi munkaviszonyában elért órabérénel. Amennyiben a felperes teljes munkaidőben látja el a munkáját, a korábbi jövedelmével azonos szintű jövedelmet ér el. Ugyanez irányadó a felperest az alperesnél megillető béren kívüli juttatásra.
- [25] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság azon megállapítása iratellenes, miszerint az alperes nem vitatta, hogy a felperes régi székhelyen megjelent munkát felvenni. Az első fokon eljáró bíróság úgyszintén iratellenesen állapította meg, hogy valótlan a felmondás azon kitétele, miszerint az új székhelyre szállítás tekintetében a felperes az alperes felajánlására nem reagált. Az alperes által elküldött üzenetre ugyanis a felperes részéről semmilyen válasz nem érkezett, így a kommunikáció megszakadt. Előadta, hogy a felperes, mint alperes munkavállalója erre az üzenetre köteles lett volna válaszolni, hiszen munkaidőben volt.
- [26] Az alperes a bíróság felhívása folytán hiánypótlást terjesztett elő, melyben a Fővárosi Ítéltábla felülbírálati jogkörei alapján kérte, hogy
- az anyagi jogi felülbírálat során a bizonyítás eredményét minősítse okszerűtlennek és a tényállást ennek megfelelően egészítse ki, illetve módosítsa.
 - A felperesi és az alperesi előadások közötti ellentmondásokat oldja fel, továbbá a felperes által előadottak kapcsán előadott alperesi ellenbizonyítás biztosítása érdekében folytassa le a bizonyítást, annak alapján a tényállást módosítsa, illetve egészítse ki.
 - A fentiek szerintett kiegészített, illetve módosított tényeket az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetéseket vonjon le és a megállapított tényeket minősítse másként, valamint
 - az elsőfokú bíróságnak az anyagi jogszabályok szerinti mérlegelési jogkörében hozott döntését mérlegelje felül.

- [27] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság megsértette a Pp.276.§ (1) bekezdését, mivel a megállapítása nem állt összhangban a periratokkal, okszerűtlen és helytelen, így a felmondás indokolásának valótlanosságára és okszerűtlenségére vonatkozó megállapítása, majd az alapján a felmondás jogellenességének megállapítása is okszerűtlen.
- [28] Megsértette a Polgári perrendtartásról szóló 2016.évi CXXX. törvény (Pp.) 279.§ (1) bekezdését, miszerint a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és a perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismételt bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetésével egyenként és összességében történő értékelése és meggyőződése alapján bírálja el, ezáltal az elsőfokú ítélet indokolása nem felel meg a jogszabály előírásainak.
- [29] A felperes fellebbezési ellenkérelmet, és keresetmódosítást terjesztett elő. Fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, és másodfokú perköltségre való megfizetésére való kötelezését kérte.
- [30] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást alapjaiban helyesen állapította meg, abból helyes következtetést vont le. Előadta, hogy az alperes alaptalanul állította, hogy az elsőfokú bíróságnak mérlegelnie kellett volna azt a körülményt, hogy a felperes már a fizetés nélküli szabadságáról történő visszatérésekor tájékoztatást kapott arról, hogy az alperes a székhelyét meg kívánja változtatni és ezt a tájékoztatást a felperes tudomásul vette, és várta az új székhelyen történő munkavégzést. Az alperes állítása ugyanis nem felel meg a valóságnak, a felperessel a 2016. november 1-jei munkába állása előtt az alperes azt közölte, hogy „ha a feltételek teljesülnek, költözik majd a cég”. Előadta, hogy a felperes pénzügyi ügyintéző volt, munkaköri feladatai pedig ahhoz az irodához kötöttek, ahol a munkáját a munkaviszonya fennállása alatt mindvégig végezte. Hivatkozott arra, hogy semmiféle jelentősége a perben nem volt, és nem is lehetett annak, hogy az alperes biztosította volna a felperesnek a gépkocsival való napi munkába járást. Egyrészt a munkaszerződés munkahely meghatározásával kapcsolatos módosításának a szükségességét nem pótolja alperes „felajánlása”, másrészt felperes kifogása, nevezetesen a herceghalmi munkahely távolsága az oda-visszautazás ideje mit sem változott volna, ha az utazást a felperes maga oldja meg, vagy valaki fuvarozza őt. Előadta, a munkahely, mint munkaszerződési megállapodási elem a felek egyező akaratával módosítható csak, így szóba sem jön az, hogy a munkáltatónak a teljesítési mód egyoldalú meghatározása során mi fajta követelménynek kell megfelelnie. Az elsőfokú bíróságnak nem kellett figyelembe vennie a „gazdasági folyamatokat”, mivel olyan gazdasági folyamat nem létezhet, amely a munkaszerződés módosításának a szükségességét felülírja. Irányadónak tekintendő a bírósági gyakorlat abban a tekintetben, ha a munkavállaló a munkaszerződési feltételeket nem fogadja el, a munkáltató jogosult a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére. Előadta, hogy az alperes semmivel sem bizonyította, hogy a felperes a később létesített munkaviszonyában 8 órás teljes munkaidőre kötött volna munkaszerződést, akkor az alapbére több lett volna, mint a részmunkaidőre megkötött szerződése. Hivatkozott arra, hogy a felperes 2018. március 8-án és március 9-én is sms-t és e-mailt küldött az alperes részére informálva arról, hogy a munkahelyén megjelent és megkísérelte a munkát felvenni. Az alperes mind a két napon válaszolt a felperes sms-eire, e-mailjeire, mely levelezések becsatolásra kerültek.

A felperes a másodfokú bíróság anyagi pervezetését követően előadta, hogy a felperes **felperes címe** szám alatti lakóhelye és a munkaszerződés szerinti szám alatti munkahelye közötti közúton mért távolsága 4,94 km, közösségi közlekedéssel 23 percbe telik az utazás. A felperes lakóhelye, és az

alperes új, **alperes címe** szám alatti székhelye közötti, közúton mért távolság 37 km, közösségi közlekedéssel 1 óra 44 perc szükséges a távolság megtételéhez.

A felperes másodlagos kereseti hivatkozásként előadta, hogy az alperes nem volt jogosult őt a herceghalmi székhelyen történő munkavégzésre kötelezni, mivel nem vette figyelembe a méltányolható érdekeit. Ezáltal az alperes utasítása az Mt. 6. § (3) bekezdésébe ütközött, így a felperes jogosult volt az alperesi utasítás megtagadására az Mt. 54.§ (2) bekezdése alapján.

- [31] A felperes a keresetmódosításában az Mt. 82.§ (1) és (2) bekezdése alapján elmaradt jövedelemként 2.190.111 forint, elmaradt béren kívüli juttatás összegeként 313.315 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

Az alperes a másodfokú eljárásban a felperes keresetmódosítása kapcsán továbbra is fenntartotta azon álláspontját, hogy az Mt. 52.§(1) bekezdése alapján a teljesítési hely kijelölésének a joga a munkáltatót illeti. Az alperes a teljesítési hely kijelölése kapcsán vizsgálta a felperes méltányolható érdekeit, és arra a következtetésre jutott, hogy az új székhely nem jelent jelentős többlet közlekedési időt. Előadta, hogy a felperes által becsatolt közlekedési útvonallal és idővel kapcsolatos anyagok megfelelően kerültek benyújtásra, de a felperes korábban is gépjárművel utazott a munkába. A felperes új munkahelyére történő eljutás számításai szerint leggyorsabb esetben is 45 percre telik. Álláspontja szerint a jelen esetben nem állt fenn a felperes részéről az utasítás megtagadásának joga.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

- [32] Az alperes fellebbezése nem alapos.
- [33] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság ítélete érdemben helyes, ezért azt a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján hagyta helyben.
- [34] A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét a Pp. 370.§ (1) bekezdése alapján gyakorolta, figyelemmel a Pp. 371.§ a)-d) pontjaiban meghatározottakra.
- [35] A fellebbezés első pontjában a munkáltató sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a felek között létrejött munkaszerződés munkahelyre vonatkozó rendelkezését érvénytelennek nyilvánította. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a fellebbezés ezen indoka megalapozott. Az Mt. 45.§ (3) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkáját szokás szerint végzi. Az Mt. 45.§ (1) bekezdés nem teszi kötelezővé a feleknek, hogy a munkavállaló munkahelyét rögzítsék a munkaszerződésben. Az Mt. kommentár szerint a szokásos munkahelynek nem azt a munkahelyet tekintjük, ahol a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt rendszerint teljesít, hanem azt a helyet, ahol az adott munkáltatónál (annak tevékenységére tekintettel) a kialakult gyakorlat szerint az adott munkakörben rendszerint szokásosan teljesítenie kell. Munkahely mindazon helyeknek az összességét jelenti, ahol a munkavállalónak a munkajogviszonyból származó kötelezettségét teljesítenie kell. A Kúria az EBH2019.M.16. számú eseti döntésében kimondta, hogy a

munkaszerződés szerinti munkahelyet a munkáltatónak földrajzilag meghatározott területeként, konkrét azonosítható címmel, vagy nagyobb földrajzi egység megnevezésével kell megjelölnie. Az Mt. 45.§ (3) bekezdéséből nem következik az a szűkítő értelmezés, hogy a munkavállaló munkavégzési helyeként kizárólag az a konkrét szervezeti egység vehető figyelembe, amelynek keretein belül a munkáját végezte. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévedett, amikor semmisnek nyilvánította a munkaszerződésnek a munkahelyre vonatkozó rendelkezését.

- [36] A fellebbezés második pontja szerint az elsőfokon eljáró bíróság azt a hivatkozást, hogy a székhely változása során az alperes, mint munkáltató az Mt. 6.§ (3) bekezdése értelmében a munkavállalók érdekeit figyelembe véve a munkavállalóknak aránytalan sérelmet nem okozva járt el a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása során, nem vonta mérlegelési körébe. A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság valóban nem mérlegelte az Mt. 6.§ (3) bekezdésében foglaltakat, holott arra a felek az elsőfokú eljárás során folyamatosan hivatkoztak.
- [37] Az Mt. 6.§ (3) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.
- [38] A másodfokú bíróság a Pp. 369.§ (1) bekezdés c) pontja alapján az elsőfokú bíróság által megállapított tényekből eltérő jogi következtetést vont le. A másodfokú bíróság erre irányuló felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése biztosítja, figyelemmel arra, hogy mindkét fél hivatkozott a fellebbezésében, illetve a fellebbezési ellenkérelmében az Mt. 6.§ (3) bekezdés szerinti munkáltatói magatartás értékelésére.
- [39] A másodfokú bíróság azonban nem értett egyet az alperes fellebbezési kérelmében foglaltakkal az alábbiak szerint. A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a felperes részére átadott munkaköri leírásban a felperes rendszeres munkavégzési helyeként ... cím került megjelölésre. A felperes a munkaviszonya fennállása ideje alatt mindvégig ezen a munkavégzési helyen végezte a munkát. A felperes 2017. november 22-én tudomást szerzett róla, hogy az alperes új székhelyre - ...ra - fog 2018. márciusában költözni. Ekkor kezdeményezte az alperesi ügyvezetőnél, hogy részmunkaidőben vagy távmunkavégzés keretében legyen foglalkoztatva, tekintve, hogy két kisgyermeket nevel és az új székhelyre való bejárása ilyen körülmények között nem megoldható. A felek között azonban a munkaszerződés módosítására vonatkozólag nem jött létre megállapodás.
- [40] A másodfokú bíróság álláspontja szerint, bár a felek között létrejött munkaszerződésnek a munkavégzés helyére vonatkozó rendelkezése nem érvénytelen, azonban figyelemmel kell lenni arra, hogy az új munkahely meghatározása a munkavállaló részére nem okozott-e aránytalan sérelmet, értékelve az Mt. 6.§ (3) bekezdését. Az aránytalan sérelem okozásánál nem releváns az alperes azon hivatkozása, miszerint nem került értékelésre, hogy a felperesen kívül egyetlen - köztük gyermeket nevelő és az új székhelytől hasonló távolságra lakó - munkavállaló nem sérelmezte a székhelyváltást, továbbá, hogy az utazásra vonatkozó felajánlást egyedül a felperes kapott a munkavállalók között, mivel nem a többi munkavállaló vonatkozásában kell vizsgálni a sérelmet, hanem a felperes vonatkozásában. Úgyszintén nem irányadó a gazdasági folyamatokra,

illetve a munkáltató működésének ellehetetlenítésére vonatkozó hivatkozás sem. Nem helytálló az alperesnek azon álláspontja sem, hogy a felperes jogosult lett volna a munkaviszonyát egyoldalúan megszüntetni, azonban e helyett inkább az alperest hívta fel ugyanerre számtalan alkalommal. A másodfokú bíróság egyetértett a felperesi fellebbezési ellenkérelemben foglaltakkal, miszerint az alperes sem a munkaviszony megszüntetését megelőző levelezés során, sem az ellenkérelemben, sem perbeli nyilatkozataiban nem hivatkozott arra, hogy a felperes részére az új székhelyen történő munkavégzés azért lenne kötelező, mert a munkaszerződés kikötése szerint a felperes --- területén bárhol foglalkoztatható. A jelen esetben ez az alperesi előadás a Pp. 373.§ (2) bekezdése alapján meg nem engedett ellenkérelem-változtatás, amelyre a másodfokú eljárás során nincs lehetőség, különös tekintettel arra, hogy az alperes nem hivatkozott a Pp. 373. § (2) bekezdésében meghatározott olyan okra, mely szerint ezen hivatkozást önhibáján kívül az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztésén követően jutott tudomására, vagy következett be (BDT2019.4055).

- [41] A munkáltató elmulasztotta vizsgálni az új munkahely meghatározása során a felperes személyi körülményeit annak ellenére, hogy ő következetesen hivatkozott ezekre. A felperes a per során előadta, hogy téves az alperesi álláspont, miszerint a herceghalmi irodába való eljutás nem hosszabb, mint a fővárosban szokásos átlagos bejárési idő. A másodfokú eljárás során pedig konkrétan nyilatkozott arról, hogy a lakóhelye és a régi munkahelye közötti távolság 4,94 km, míg az új munkahely vonatkozásában 37 km, a közlekedési idő pedig megelőzőleg 23 perc volt, míg a jelen helyzetben 1óra 44 perc lenne. Az alperes a felperes ezen tényelőadását nem vitatta, azonban fenntartotta korábbi előadását, miszerint a felperes munkahelyre való eljutását, és a hazautat gépkocsival biztosította volna.
- [42] A Kúria az EBH.2008.1897. számú eseti döntésében rögzítette, hogy a munkavállaló érdekét és sérelmét szolgáló garanciális szabályok az aránytalan sérelem vizsgálata körében különös súllyal kell értékelni a törvényben megjelölt személyi körülményeket, ha a munkáltató egyidejűleg alkalmazza az átirányítást és a kiküldetést. A BH.2008.199. számú eseti döntés szerint pedig a törvényi mértéket megközelítő utazási időt a személyi és családi körülményeket is figyelembe kell venni abból a szempontból, hogy a munkahelyváltozás a munkavállalóra nézve járt-e aránytalan vagy jelentős sérelemmel. A Kúria BH.2000.565. számú eseti döntésében foglaltak szerint téves az a bírói álláspont, hogy székhelyváltozás folytán a munkáltató minden további feltétel nélkül megváltoztathatja az állandó munkahelyre alkalmazott munkavállaló munkaszerződésben meghatározott munkavégzés helyét. A székhelyváltozás ugyanis - adott esetben - oly mértékben sértheti a munkavállaló érdekét, aminek teljesítése nem várható el a munkavállalótól a munkaszerződés teljesítése nélkül.
- [43] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperesnek vizsgálnia kellett volna, hogy a munkahelyváltozás a munkavállalóra jár-e aránytalan vagy jelentős sérelemmel, amely a jelen esetben nem történt meg. Az adott esetben a felperes valamennyi körülményét - miszerint a felperes két kisgyermeket nevel, gyermeki ellátásán túl édesapjáról is gondoskodik - a munkáltató nem vette figyelembe.
- [44] A másodfokú eljárás során a bíróság anyagi pervezetése kapcsán a felperes másodlagos kereseti kérelemként hivatkozott arra, hogy a jogszerűen tagadta meg a munkáltató utasítását a munkahely vonatkozásában. Az Mt. 54.§ (2) bekezdése szerint a munkavállaló megtagadhatja az utasítás

teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét, vagy az egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Jelen esetben a felperes jogszerűen tagadta meg a munkáltató utasítását figyelemmel arra, hogy az Mt. 6.§ (3) bekezdésébe ütközött. Ezen álláspontot támasztja alá a Kúria BH.2003.297. számú eseti döntése, amely szerint, ha a felek a munkaszerződésben megjelölt munkavégzési hely módosításában nem állapodtak meg, a munkavállaló a munkáltató egyoldalú munkaszerződés-módosításnak minősülő utasításának nem köteles eleget tenni, és a munkáltató nem szüntetheti meg rendkívüli felmondással a munkavállaló munkaviszonyát. A fentiek alapján a munkáltató által kiadott azonnali hatályú felmondási jogellenes volt.

- [45] Az alperes a fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az elsőfokon eljáró bíróság iratellenesen megállapította, hogy valótlan a felmondás azon kitétele, mely szerint az új székhelyére szállítás tekintetében a felperes az alperes felajánlására nem reagált. Az alperes a 2018. június 21. napján kelt ellenkérelméhez A/11. szám alatt csatolta azon alperesi e-mail üzenetet, amelyben felajánlást tett a felperes részére az új székhelyre történő el- és visszajuttatáshoz. A felperes erre az üzenetre semmilyen választ nem adott az alperes részére, így ekkor a kommunikáció megszakadt. Hivatkozott arra, hogy a munkavállaló köteles lett volna az üzenetre válaszolni, hiszen munkaidőben volt. A felperes 3 óra 45 perckor válaszolt az alperes 12:19 perckor írt levelére. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a fellebbezési kérelem ezen vonatkozásban nem megalapozott. A felek között a munkafelvétel kapcsán folyamatos sms-, illetve e-mailváltás történt, amely becsatolásra került az iratok közé. A jelen esetben azonban ezen alperesi hivatkozásnak egyébként sincs relevanciája figyelemmel arra, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenes volt.
- [46] A kárenyhítés vonatkozásában az alperes fellebbezése megalapozott abban a tekintetben, hogy az elsőfokú bíróság valóban nem folytatott le bizonyítást annak vonatkozásában, hogy a felperes gyermekei mennyi idősek, így az elsőfokú bíróság hivatkozása az Mt. 61.§ (3) bekezdésére nem helytálló.
- [47] Az elsőfokú bíróság az ítéletében nem indokolta, hogy a kárenyhítés vonatkozásában az alperes bizonyítási indítványait miért utasította el, de ez nem olyan fokú eljárási szabálysértés, amely megalapozta volna az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését.
- [48] A 6/2016. (XI.28.) KMK vélemény 7. pontja kimondja, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli. A munkáltatónak azonban nem elegendő a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó pusztán hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket, körülményeket, amelyek hivatkozását alátámasztják, állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló reálisan milyen jövedelmet érhetett volna el. A kárenyhítési kötelezettség terjedelmét a bíróság mérlegeli. A jelen esetben a felperes 2018. április 3-ával elhelyezkedett, az új munkáltatójánál elért alapbére havonta 270.000 forint volt. Az alperes az eljárás során kifogásolta, hogy a felperes nem 8 órában, hanem 6 órás munkaidőben helyezkedett el. A Kúria BH.2020.119. számú eseti döntésében kimondta, hogy a munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség megítélésekor értékelni kell az életkorát, egészségi állapotát, családi és lakóhelyi körülményeit. A kárenyhítési kötelezettség teljesítését az eset összes körülményeivel lehet megítélni, az objektív kárfelelősséggel tartozó, de annak megtérítése alól mentesülni kívánó munkáltató által bizonyított tények alapulvételével. Abban az esetben, amikor a

munkavállaló bizonyítottan a jogellenesen megszüntetett munkaviszonyában betöltött munkakörének megfelelő állást keresett, aktívan eleget tett a kárenyhítési kötelezettségének.

[49] Nem megalapozott az alperes hivatkozása, hogy a felperes azért nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, mivel részmunkaidős munkaviszonyt létesített. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett, állást keresett, és talált. A másodfokú bíróság értékelte a felperes életkorát, egészségi állapotát, családi és lakóhelyi körülményeit. Ennek során figyelembe vette, hogy a felperes két kisgyermekről gondoskodik, ezért életszerű és elfogadható, hogy 6 órás munkaidőben létesített munkaviszonyt. Nem volt elvárható a felperestől, hogy 8 órás munkaidőben az alperes által megjelölt munkavégzési helyek vonatkozásában létesítsen munkaviszonyt. Következetes az ítélkezési gyakorlat abban, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségét akkor teljesíti, ha minden tőle elvárhatót megtett a kár csökkentése érdekében. Nem szegi meg kárenyhítési kötelezettségét, ha bizonyítottan, aktívan állást keres, hirdetésekre válaszol, állásinterjún vesz részt. A munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség megítélésakor az adott munkavállaló körülményeit is figyelembe kell venni, így életkorát, egészségi állapotát, családi és lakóhelyi körülményeit is. A fentiek alapján a másodfokú bíróság megállapította, hogy felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett.

[50] A felperes a keresetét az elsőfokú ítélet meghozatalát követően felemelte a másodfokú eljárásban 1.281.569 forintra. Az Mt. 82.§ (2) bekezdése kimondja, hogy a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának az összegét. Az elsőfokú bíróság 1.880.018 forintban állapította meg a pertárgy értékét. A felperes a másodfokú eljárásban 2.190.111 forint elmaradt jövedelem és 313.315 forint béren kívüli juttatás megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes azonban elmulasztotta levonni az elmaradt jövedelemből a munkavállalót társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő járulékok összegét, amely 18,5%. Ennek következtében a másodfokú bíróság 1.784.941 forintban határozta meg az elmaradt jövedelem értékét. Az első és másodfokú eljárásában megítélt elmaradt jövedelmek és béren kívüli juttatások összege együttesen 3.268.274 forint, amely nem éri el a felperes 12 havi távolléti díját.

Záró rész

[51] A másodfokú bíróság a pertárgy értékét a Pp. 512.§ (2) bekezdése alapján határozta meg 3.978.274 forintban. A pervesztes alperest kötelezte a felperes perköltségnek a megfizetésére a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján azzal, hogy a perköltség összegét a bíróság a Pp. 81.§ (1) bekezdése alapján a felperes által csatolt költségjegyzék alapulvételével határozta meg, figyelemmel az ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdés alapján.

[52] A fellebbezési illeték összegét a másodfokú bíróság az elsőfokú eljárás, illetve a keresetfelemelés együttes összegét figyelembevéve határozta meg az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§ (1) bekezdése alapján 318.261 forintban. Figyelemmel arra, hogy az alperes 150.401 forint fellebbezési illetéket már megfizetett, 167.860 forint fellebbezési illeték megfizetésére köteles.

[53] Az ítélet ellen a fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2020. október 22.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Mihalics Klaudia s.k.
bíró