

**Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.293/2020/9.**

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Takács János ügyvéd (**felperesi jogi képviselő címe**) által képviselt **felperes (felperes címe)** felperesnek - a dr. Zimmer Mátyás kamarai jogtanácsos által képviselt **alperes (alperes címe)** alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indított perében a Fővárosi Törvényszék 18.M.70.210/2020/11. számú ítéletével szemben az alperes által 12. sorszámon benyújtott fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összegét felemeli és az alperest elmaradt munkabér címén 2.934.608 (kettőmillió-kilencszázharmincnégyezer-hatszáznyolc) forint, önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás címén 359.100 (háromszázötvenkilencezer-egyszáz) forint, Szép-kártya juttatás címén 473.100 (négy százhetvenháromezer-egyszáz) forint, dolgozói részvények ellenértéke címén 13.200 (tizenháromezer-kétszáz) forint megfizetésére kötelezi, a végkielégítésre, a késedelmi kamatra és a perköltség megfizetésére vonatkozó rendelkezéseket helyben hagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 162.985 (egyszázhatvankettőezer-kilencszáznyolcvanöt) forint Áfá-t is magában foglaló másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

- [1] A Fővárosi Törvényszék a 2020. szeptember 11. napján hozott 18.M.70.210/2020/11. számú ítéletével a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem címén járó kártérítésként 2.176.492 forint, önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás címén 245.700 forint, Szép-kártya juttatás címén 323.700 forint, Richter dolgozói részvény ellenértékének megfelelő kártérítés címén 812.500 forint, ezen összegek után 2019. május 17. napjától a törvényes mértékű késedelmi kamat, továbbá 1.575.000 forint végkielégítés és 325.970 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest a felperes javára.
- [2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2003. szeptember 3. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel műszaki anyaggyártó, anyagbeszerző munkakörben. Ebben a munkakörben a felperesen kívül további két alperesi munkavállaló dolgozott. A felperes egyes feladatai a munkaviszonya fennállása alatt kisebb mértékben módosultak, a munkaköri feladatait érintő lényeges változás a felmondást megelőző néhány héten belül történt. Ennek következtében az anyagtörzs kezelő és cikktörzs gazdai feladatok helyett a korábban már ellátott anyag- és készletgazdálkodói feladatokat kapott.

- [3] A felperes közvetlen felettese **Á.M.** volt, aki 2019. április 17-én utasítást adott a felperesnek a nyomástávadó jelzőkészlet és tengelykapcsoló jelzőkészlet készletezésére. A felperes a feladat elvégzéséhez az azonos munkakörben dolgozó munkatársa segítségét vette igénybe. **Á.M.** 2019. április 23-án írásban érdeklődött a felperesnél a feladatok ellátásáról, mivel visszajelzést nem kapott. A felperes tájékoztatta a felettesét arról, hogy nem ő, hanem a munkatársa végezte a beállítást, mert a feladat a debreceni területhez kapcsolódott, amihez az érintett jobban ért. **Á.M.** kifogásolta, hogy nem a felperes látta el a rá kiosztott feladatot.
- [4] A felperes 2019. május 6-án elmulasztotta a kötelező tűzoltási gyakorlatot. Írásbeli figyelmeztetésben részesült a gyakorlat elmulasztása és amiatt, hogy erről a felettesét nem tájékoztatta. A felperes a gyakorlat idején a munkahelyén tartózkodott, munkavégzés céljából. Az elmulasztott gyakorlatot egy későbbi időpontban pótolta.
- [5] 2019. május 15-én az alperes újabb írásbeli figyelmeztetést bocsátott ki, amely szerint a felperes több anyag esetében úgy indított el beszerzési igénylést, hogy nem győződött meg annak jogosságáról.
- [6] Mindezen előzményeket követően 2019. május 17-én az alperes felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát, mivel a felperes a munkáját „nem az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal látta el”. Az indokolás szerint a felperes 2019. április 23-án felhatalmazás nélkül munkáltatói jogkört gyakorolt, amikor kollégáját kérte fel a rábízott feladat elvégzésére (nyomástávadó jelzőkészlet és tengelykapcsoló jelzőkészlet készletezése). 2019. májusában a kötelező tűzoltási gyakorlaton önhibájából nem vett részt és erről a felettesét nem tájékoztatta, mellyel megakadályozta a munkáltatót a munka hatékony megszervezésében, a gyakorlatok ütemezésében. Ezen kívül 2019. május 15-én jutott a munkáltató tudomására egy ellenőrzés során, hogy a felperes olyan többlet anyagokat rendelt, amelyek készleten voltak. Kellő gondossággal, a meglévő készlet ellenőrzésével elkerülhető lett volna a rendelés, a felperes a magatartásával indokolatlan plusz költséget és adminisztrációt okozott. A felmondás tartalmazta továbbá, hogy 2018. évben az értékelés (TÉR) során a felperes munkaszervezési készsége fejlesztendő kompetenciaként lett megjelölve. A munkáltató eredménytelenül többször hívta fel a felperes figyelmét a munkavégzésével kapcsolatos problémákra, aki az alapvető elvárásoknak csak részben tett eleget.
- [7] Az elsőfokú bíróság mindezen előzmények alapján a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (2) bekezdése alapján vizsgálta a felmondás jogszerűségét. Kifejtette, az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a felmondás indokai valóságosak és okszerűek. Az alperesnek kellett bizonyítani a felmondásban meghatározott konkrét kötelezettségszegéseket és azoknak a felmondásban meghatározott következményét, illetve feltételeit.
- [8] Az elsőfokú bíróság a felmondás azon indokával, ami a munkafeladat másnak történő átadására, a felhatalmazás nélküli munkáltatói jogkör gyakorlásra vonatkozott a következőket állapította meg. A felperessel nem közölték, hogy kizárólag személyesen végezheti el a felettese által adott feladatot. A feladat elvégzéséről való tájékoztatás szükségessége sem fogalmazódott meg elvárásként. Mindezt alátámasztotta a felperes és felettese közötti levelezés tartalma és **Á.M.** perben tett tanúvallomása is. Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a felperes nem munkáltatói jogot gyakorolt, hanem segítséget kért a munkatársától. Nem a feladat tovább delegálása volt a szándéka. Olyan adat pedig nem merült fel, hogy a munkatársak nem nyújthattak egymásnak segítséget. Az sem nyert bizonyítást, hogy a

rutinműveletnek minősülő feladat elvégzéséről a felperesnek a közvetlen felettesét tájékoztatnia kellett volna. **Á.M.** is elismerte, hogy amikor kiadta a feladatot a felperes számára, nem közölte, hogy azt csak a felperes végezheti el, ilyen elvárásra egyéb bizonyíték alapján sem lehetett következtetni. Az alperes nem állította, hogy a felperes munkatársa meg nem engedett munkáltatói jogkör gyakorlásnak minősítette a felperes kérését, illetve az bármilyen sérelmet okozott számára.

- [9] Annak volt jelentősége, hogy nem volt tiltott a munkavállalók együttműködése. A felmondás tehát valószínűleg tartalmazta a munkáltatói jog nem megengedett gyakorlását, a felperes nem tagadta meg a feladatot és annak elvégzéséhez csupán segítséget kért a munkatársától. A felmondás ezen indokát okszerűtlennek is találta az elsőfokú bíróság, mivel érvelése szerint nem bizonyosodott be, hogy a felperes eljárása valamilyen sérelmet okozott, vagy az munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségzegésnek minősült. Az alperes utóbb, a perben hivatkozott utasítás megtagadására, azonban az elsőfokú bíróság ekként értelmezhető felperesi magatartást sem talált megállapíthatónak. Érvelése szerint amennyiben a felperes meg kívánta tagadni a munkavégzést, illetve az utasítást, nem lett volna szükség arra, hogy annak elvégzéséhez segítséget kérjen. Függetlenül attól, hogy az írásbeli figyelmeztetés erre a felperesi magatartásra is hivatkozott-e közvetetten, egy pár perces rutinfeladat szubjektív módon kifogásolt elvégzése - az elsőfokú bíróság álláspontja szerint - nem alapozhatta meg egy hosszabb ideje fennálló munkaviszony megszüntetését.
- [10] A tűzoltási gyakorlaton történt részvételt illetően, az elsőfokú bíróság elsődlegesen a kettős értékelés tilalma okán látta jogellenesnek a felmondás indokolását. Figyelembe vette az alperesnél érvényben lévő Kollektív Szerződés (továbbiakban: KSz.) 6/6. pontját is, amelyből azt a következtetést vonta le, hogy az Mt. szabályaival összhangban az alperesnél hátrányos jogkövetkezmény nem alkalmazható figyelmeztetéssel együtt. Ebből arra következtetett, hogy figyelmeztetéssel együtt súlyosabb intézkedés, tehát felmondás sem alkalmazható. A magatartás érdemét illetően az elsőfokú bíróság kifejtette, az alperes nem adott magyarázatot arra, hogy a felperes mulasztása miként befolyásolta a munkaidő, illetve a kapacitás beosztásának a jogát, a munka megszervezését. Erre vonatkozó konkrét nehézséget, akadályt **Á.M.** sem említett a tanúvallomásában. Az elsőfokú bíróság ezzel szemben annak tulajdonított jelentőséget, hogy a felperes önként, a lehető legrövidebb időn belül pótolta az elmulasztott oktatást, ezért az sem merült fel, hogy annak elmaradása bármilyen módon a munkavégzést akadályozta. Önmagában a tűzoltási gyakorlat elmulasztása nem alapozhatta meg a legsúlyosabb munkáltatói intézkedést, a kétszeres értékelés hiányában sem minősülne jogszerűnek ezért az indokolás. Annak ellenére, hogy a KSz. 7/15. pontja k) alpontja a kötelező oktatás elmaradását azonnali hatályú felmondási okként szabályozza, a bíróság valamennyi, az ügygel összefüggő körülmény értékelése alapján megállapíthatja az intézkedés jogszerűtlenségét. A hivatkozott magatartás mindezek alapján részben a kettős értékelés tilalma miatt, illetve okszerűtlenség okán sem alapozta meg a jogviszony megszüntetését.
- [11] A többletrendelet kapcsán az elsőfokú bíróság alapvetően szintén a kettős értékelés tilalma okán találta jogellenesnek az indokolást. Az alperes nem vitatta, hogy írásbeli figyelmeztetést bocsátott ki ugyanezen magatartás miatt. Ugyanakkor az elsőfokú bíróság a rendelés értéke, (120.860 forint), illetőleg az ügy egyéb körülményei kapcsán nem találta az adott cselekménnyel arányban állónak az alkalmazott intézkedést. Nem vitatottan túlrendelés történt, azonban nem volt egyértelműen bizonyított az ezzel összefüggő plusz költség vagy adminisztráció. A felperes többszöri hasonló hibájára való utalás csupán feltételezés volt az alperes részéről. A perben bizonyított túlrendelés pedig olyan csekély jelentőségű volt annak összege miatt, amely még kétszeres értékelés hiányában sem adott volna alapot a jogviszony megszüntetésére. Ennek kapcsán azt is figyelembe vette az

elsőfokú bíróság, hogy Á.M. vallomása szerint vissza lehetett volna mondani a túrendelést, de ezt a tanú nem vállalta adminisztrációs teherre és a presztízaveszteségre hivatkozva.

- [12] Az elsőfokú bíróság a 2018. évi teljesítményértékelés kapcsán annak tulajdonított jelentőséget, hogy a perben az alperes nem bizonyította, a felperes 15 éves munkaviszonya során pontosan miként változtak a munkavégzési körülmények, milyen jellegű elégedetlenség állt fenn, mely felperesi magatartással kapcsolatban. Á.M. a tanúvallomásában azt adta elő, hogy minden évben felhívta a felperes figyelmét a munka szervezésével kapcsolatos problémákra. Ugyanakkor az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes ezt mégis eltűrte. Az alperes nem tárta fel, a felperes hosszabb ideje fennálló munkaszervezési problémái ellenére, milyen megfontolásból döntött a felmondás kibocsátásáról. A felmondás tartalmazott hivatkozást arra, hogy a felperes munkavégzése nem érte el az elvárt minimális szintet, szakértelmet és gondosságot. Ennek ellenére Á.M., aki hosszabb ideje volt a felperes közvetlen felettese, nem tette világossá, mik voltak a konkrét kifogások, kirívó körülmények, amelyek a felperes hosszú munkaviszonya megszüntetését eredményezték. Az alperes hosszú idő után drasztikus eljárással, felmondás kibocsátásával kívánt változtatást elérni, amely azonban okszerűtlennek minősült.
- [13] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján az Mt. 82. § (2) bekezdése és az Mt. 169. § (1) bekezdése szerinti jogkövetkezményeket alkalmazta, a keresetben meghatározott összegszerűség alapján. Kifejtette, hogy a kereset szerinti számítási módot az alperes a perben nem vitatta. Az önkéntes magánnyugdíjpénztári hozzájárulás kapcsán az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei körében a jogszabály és a bírói gyakorlat értelmében a munkavállaló jogosult minden olyan, a munkabéren felüli rendszeres pénzbeli juttatása ellenértéke elmaradásából eredő kárát érvényesíteni, amelyre a munkaviszonya fennállása alatt rendszeresen jogosult volt. Ezáltal jut érvényre az a követelmény, hogy a károsult olyan helyzetbe kell hozni, mintha a károkozás nem történt volna meg. Ebből következően a magánnyugdíjpénztári hozzájárulás pénzbeli ellenértékét meg kell téríteni. E tekintetben nem volt jelentősége, hogy a felperes a munkaviszonya megszüntetésétől függetlenül fenntarthatja az önkéntes magánnyugdíjpénztári tagságát. Jelen perben a munkaviszonnyal összefüggésben biztosított munkáltatói hozzájárulással kapcsolatos kárigényét érvényesíthető volt.
- [14] Azonos érvelés alapján találta alaposnak az elsőfokú bíróság a dolgozói részvények ellenértékével kapcsolatos kárigényt is. Kifejtette, saját felróható magatartására előnyök szerzése végett egyik fél sem hivatkozhat. Az alperes jogellenesen járt el a jogviszony megszüntetésekor. Emiatt a felperest nem érhet hátrány az értékpapír juttatási program ezzel ellentétes rendelkezési alapján sem. A szabályzat ráadásul a részvények juttatására és visszaadására vonatkozott. A felperes keresete azonban nem a részvények kiadására, hanem a részvények ellenértékének megfizetésére irányult, melyre az Mt. 82. § (1), (2) bekezdése alkalmazásával jogszerűen volt lehetősége.

Az alperes fellebbezése

- [15] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben elsődlegesen annak megváltoztatását és a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát kérte. Másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárásra, és újabb határozat hozatalára történő utasítását kérte. Az alperes az elsőfokú ítélet jogellenességét a bizonyítékok okszerűtlen mérlegelése, a kellően határozott, megalapozott tényállítások hiánya, az anyagi jog téves alkalmazása és téves bírói mérlegelés okán állította.

- [16] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság tévesen vont le következtetéseket a munkáltatói figyelmeztetés következményeit illetően, mivel az intézkedés alapvetően a munkáltató munkafegyvellemmel összefüggő eszköztárának része, azt az elsőfokú bíróság összemosta a vétkes kötelezettségszegés esetén megállapítható joghátrányokkal.
- [17] Az alperes kifejtette, a munkaviszony megszüntetéséhez összefoglaló felmondási indokok vezettek, amelyek logikai láncolatot alkottak. A vezető azt észlelte, hogy a felperes, mint beosztott a munkát mással végezteti el, a tűzvédelmi gyakorlatot kihagyta, annak pótlásáról nem értesítette a felettesét, túrendelte a raktárkészletet és a teljesítménye munkáltatói támogatás ellenére „csapnivaló”. Ezek a körülmények megalapozottan vezettek a munkaviszony megszüntetéséhez, figyelemmel arra, hogy a felperes folyamatosan a munkáltató helytelen megítélésére alkalmas módon járt el (BH 2009.255.).
- [18] A munkáltatói jogkör jogellenes gyakorlása, a feladat mással történő elvégzése az Mt. 52. § (1), (2) bekezdése megsértését valószínűsítette meg. A felettes üzenetében egyértelműen a felperes volt címzettként megjelölve, tehát bizonyította, hogy a feladat címzettje a felperes volt. A felperes kapott egy érvényes munkautasítást, amit ő volt köteles végrehajtani. Ezen túlmenően nem volt szükséges a perben a személyes munkavégzéssel kapcsolatos elvárások további tisztázása. Az elsőfokú bíróság tévesen azonosította a segítségkérést és a feladat mással történő elvégzését. A konkrét esetben ugyanis a felperes elejétől-végéig egy munkatársával végeztette el a feladatot, vagyis azt tovább delegálta, tehát munkáltatói jogot gyakorolt jogosultság hiányában.
- [19] Az elsőfokú bíróság a munkavállalói visszajelzés elmaradásával kapcsolatos körülményeket is tévesen értékelte. A munkaviszonyban mindkét felet folyamatosan terheli az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség. **A.M.** a tanúvallomásában előadta, hogy értesítést kellett volna kapnia a feladat ellátásáról. Mivel azt a felperes helyett más végezte el és a felperes erről nem szólt senkinek, ezért nem értesült a felettes a feladat mikénti befejezéséről. Az ítélet ezzel összefüggő megállapításainak felülvizsgálata amiatt is indokolt, mivel az elsőfokú bíróság tévesen értékelte és minősítette az utasítás megtagadására vonatkozó perbeli érvelést. Utasítás megtagadása nem csak tevőleges magatartással, hanem mulasztással is megvalósulhat. A felperes azáltal, hogy nem maga végezte el a feladatot, hanem az utasítást megtagadva mással végeztette el, megvalósította a mulasztásban megnyilvánuló kötelezettségszegést. A felperes a teljes munkafeladatot mással végeztette el, amelyet az elsőfokú bíróság jogszerűnek tekintett. Mindez azonban azt eredményezi, hogy a munkáltató utasítási joga értelmét veszíti, a személyes feladatvégrehajtás kötelezettsége kiüresedik.
- [20] A munkavállalónak képesnek kell lennie az önálló munkavégzésre, a munkáltató utasítása nem terjedhet ki minden részletre (EH 2016.12.M28.). Az elsőfokú bíróság tévesen nem tulajdonított jelentőséget annak és erre vonatkozóan indokolást sem közölt, hogy a felperes kérhetett segítséget a felettesétől is. A konkrét esetben tehát nem egy kollégától, hanem a felettesétől kellett volna segítséget kérnie. Ehhez képest az elsőfokú ítélet nem értékelte az ezzel kapcsolatos körülményeket és annak sem tulajdonított jelentőséget, hogy az alperes egy szűrőpróbaszerű ellenőrzés során „hibák sorozatát tárta fel”. Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt is, hogy a személyes munkavégzés a munkaviszony elsődleges ismertetőjegye, ennek hiányában a munkaviszony fennállása is megkérdőjeleződik (EBH 2005.1236.). A felperes magatartása miatt a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált, mivel a legalapvetőbb szabályokat nem tartotta be.
- [21] Az alperes fellebbezésében vitatta a kettős értékeléssel kapcsolatos ítéleti megállapításokat is. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság tévesen és az alperesi érvelést teljesen mellőzve azonosította a

hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását a perbeli, írásbeli figyelmeztetésekkel. A KSz. rendelkezései értelmében hátrányos jogkövetkezmény csak fegyelmi eljárás útján volt alkalmazható, eleve külön lettek szabályozva a figyelmeztetés és a hátrányos jogkövetkezmények. Amint arra a Kúria is rámutatott az Mfv.I.10.351/2017/5. számú határozatában, a munkavállaló figyelmeztetése az Mt. 11. §-ában rögzített, a munkáltatót megillető ellenőrzési jog gyakorlásához kapcsolódik. A figyelmeztetés arra hivatott, hogy a munkáltató fenn tudja tartani a munkarendet, a munkafegyelmet, szóban és írásban is alkalmazható. Ez a rosszallásban megnyilvánuló hátrány nem azonos az Mt. 56. § (1) bekezdésében szabályozott hátrányos jogkövetkezménnyel. Ebből az következik, hogy a figyelmeztetés a munkafegyelem biztosításának egyik eszköze és nem jogellenes, amennyiben figyelmeztetést követően a munkáltató a mérlegelési jogkörébe tartozó döntések meghozatalakor (pl. szociális juttatások biztosítása, jutalmazás, béremelés) ezek tényére figyelemmel van. Mindezek alapján nem valósít meg kettős értékelést, amennyiben a munkáltató a rosszallását írásban fejezi ki, majd ezt követően megvon valamilyen juttatást a munkavállalótól. Ezen okból nem lehet jogellenes az írásbeli figyelmeztetést követő felmondás.

- [22] Az alperes kifejtette, hogy veszélyes üzemenként a munkafegyelem valamennyi eszközének hatékony alkalmazása alapvető érdek, melyre tekintettel a kettős értékelés tilalmának helytálló alkalmazása kiemelkedő elvi kérdés. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete alapján a munkavállalóval szemben a legenyhébb kötelezettségszegés esetén is hátrányos jogkövetkezményt kell alkalmazni, mivel nem lehetséges a figyelmeztetés. Az alperes álláspontja szerint, amennyiben a munkáltatói figyelmeztetés a kettős értékelés körébe tartozik, munkáltatóként nem marad lehetősége arra, hogy a rosszallását írásban kifejezésre juttassa.
- [23] Az alperes vitatta a tűzoltási gyakorlat elmulasztásával kapcsolatos elsőfokú ítéleti álláspontot is. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság nem értékelte kellő súllyal egy ilyen oktatás komolyságát és fontosságát, ami az alperes munkaszervezetét hátrányosan érintheti. A munkavédelmi oktatáson való részvétel megtagadása megalapozhat akár rendkívüli felmondást is (BH 2009.159.). A felperes esetében azonban nem csak az oktatás önhibából történő elmulasztása, hanem az ezzel összefüggő tájékoztatási kötelezettség megsértése is megvalósult. E magatartásával pedig a felperes közvetlenül veszélyeztette az élet- és vagyonbiztonságot, illetve megsértette az Mt. 6. § (4) bekezdésében meghatározott kötelezettségeit. Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség során ugyanis a másik fél jogaira is figyelemmel kell lenni.
- [24] Az elsőfokú bíróság teljes mértékben a felperes érvelését fogadta el, holott a felperes nem vette figyelembe a másik fél érdekeit, negligálta a munkaviszonnyal összefüggő munkavállalói kötelezettségeket. Nem szólt a felettesének a tűzoltási gyakorlat elmulasztásáról, illetve pótlásáról, mellyel konkrétan akadályozta az utasításadási, munkaszervezési jogot. Ez attól függetlenül megvalósult, hogy a kár, vagy a kapacitáshiány ténylegesen bekövetkezett-e. A felperes megsértette a munkáltató által meghatározott helyen és időben történő rendelkezésre állás alapvető kötelezettségét is (BH 2006.95.).
- [25] A többletanyag rendeltetését illetően az elsőfokú bíróság nem vizsgálta és nem értékelte az okirati bizonyítékokat és a tanúvallomások tartalmát. Nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes hibájának helyrehozatala, milyen kapacitásokat igényelt volna. A beszerzés teljes folyamatát vissza kellett volna fordítani egy felesleges tárgyi eszköz miatt. A profitabilitásnak teljes mértékben ellentmond az az álláspont, hogy a bíróság csekély összegűnek minősítette a megrendelt eszközöket. A felperes hozzáállásával volt probléma, eljárása az Mt. 8. §-ával ellentétes volt, sértette az alperes jogos gazdasági érdekeit.

- [26] Tévesen vonta az elsőfokú bíróság értékelése körébe a felek között fennállt munkaviszony időtartamát, hiszen ezzel szemben a bizonyított kötelezettségszegésnek, továbbá a felperesi figyelmeztetéseknek volt jelentősége. A felperes anyaggazdálkodó munkakörbe lett visszahelyezve, azonban 1,5 hónap alatt sem tudott abba beletanulni. Ezért volt szükséges, hogy a felettese által rábízott feladatot is személyesen lássa el. Nem annak volt jelentősége, hogy az alperes 15 évre visszamenőleg milyen körülményeket bizonyít, hanem annak, hogy újra esélyt adott a felperesnek, ami nem vezetett eredményre.
- [27] Az elsőfokú bíróság jogszabálysértő módon rendelkezett a részvényjuttatással és a nyugdíjcélú megtakarításokkal összefüggő kártérítésről, mivel azok nem a munkaviszonnyal összefüggésben, nem a munkaviszony részeként illették meg a felperest és nem képezték részét a javadalmazásának. A részvényjuttatás külön megállapodás alapján járt, a nyugdíjcélú megtakarítás pedig szolgálati időhöz kapcsolódó, szigorú feltételek esetén járó juttatás volt.
- [28] A részvényekkel kapcsolatos juttatás nem minősülhetett munkaviszonnyal összefüggő, rendszeres juttatásnak, mivel arról az alperes minden évben az üzleti eredményessége függvényében döntött. Az érintett munkavállalókkal külön feltételek szerint, egyéni magánjogi szerződést kötött évről-évre. Az elmúlt években mindig tudott juttatást biztosítani, ebből azonban nem következett a későbbi évekre vonatkozó juttatás biztosítása. Előre nem látható, fennállnak-e a következő évben a részvény kibocsátásának a feltételei. Az elsőfokú bíróság döntése azt eredményezné, hogy ezt a típusú juttatást az alperesi munkavállalók számára azonnal meg kellene szüntetni, hiszen az alperesnek gazdasági eredményességétől függetlenül, pusztán rendszerességre hivatkozva, fizetési kötelezettsége keletkezne. A programban résztvevő munkavállalók a szolgálati idejükre tekintettel kaphatnak birtokba részvényplakettet, de nem tulajdonukba. A tulajdonjog csak bizonyos feltételek esetén száll át, ehhez szükséges az is, hogy fennálljon a munkaviszony, illetőleg ne legyen per a felek között. A kártérítés reparációs funkciója nem azonosítható a részvényesi programban vállalt kötelezettségekkel. A felperes munkaviszonya, függetlenül annak jogellenességétől, a felmondás szerinti időpontban megszűnt. A 2017. novemberben juttatott részvények esetében 2019. január 2-án, a 2018-as részvényplakett esetében pedig 2020. január 2-án történt volna meg a részvények juttatása. Ez nem jelent rendszerességet, ugyanakkor káronszerzést valósíthat meg a felperes részéről. A felek közötti szerződésben meghatározott bontó feltétel bekövetkezett, ezért a Ptk. 6:89. § (5) bekezdése értelmében a szerződésből eredő juttatásokat a felperes kártérítés címén sem igényelhet.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

- [29] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Hivatkozása szerint az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítás lefolytatását követően az irányadó jogszabályoknak és a bírói gyakorlatnak mindenben megfelelő, jogszerű döntést hozott, amely megváltoztatására és hatályon kívül helyezésére sincs jogszabályi lehetőség. Az alperes fellebbezésében alaptalanul állította a bizonyítékok okszerűtlen mérlegelését, a megalapozottság, határozottság, a teljesség hiányát.
- [30] Az elsőfokú bíróság a három felmondási ok közül kettő esetében megalapozottan állapította meg a kettős értékelés tilalmát és az ezzel összefüggő indokok jogellenességét. Az egységes bírósági gyakorlat szerint ugyanis (BH 2007.9.311., BH 1999.7.332., EH 2016.12M27.) az írásbeli

figyelmeztetéssel értékelt magatartás miatt felmondás jogszerűen nem bocsátható ki. Az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy az ítélet következtében a munkáltató fegyelmezővel, munkafegyelemmel kapcsolatos eszköztára beszűkül. A munkáltató számára valamennyi lehetőség nyitott, azonban amennyiben figyelmeztetéssel él, akkor ugyanazon magatartásra már csak súlyosító körülményként hivatkozhat egy eltérő jogkövetkezmény alkalmazása során. Az elsőfokú bíróság ítélete megfelelt a hasonló tárgyban közzétett bírói döntéseknek.

- [31] Az elsőfokú bíróság azt is helytállóan fejtette ki, hogy nem csupán a kettős értékelés tilalma, hanem valótlanlás és okszerűtlenség okán is jogellenes volt a felmondás. Nem volt bizonyított azzal, hogy egy munkatársát kérte meg egy konkrét, néhány perces rutinfeladat elvégzésére, munkáltatói jogkör gyakorlását valósította meg. Munkáltatói jogkörgyakorlás nem történt, hiszen csupán segítséget kért. Érvelése szerint az ezzel kapcsolatos bizonyítás az Mt. 64. § (2) bekezdése értelmében az alperest terhelte. Ugyanakkor a felmondás indoka utóbb nem volt kiterjeszthető, emiatt az utasítás megtagadására történő hivatkozás emiatt nem volt vizsgálható. Mindez nyilvánvalóan nem alapozhatta meg egy hosszabb ideje fennállt munkaviszony megszüntetését, melyet jogszerűen értékelt az elsőfokú bíróság.
- [32] Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelt a tűzoltási gyakorlat elmulasztásával kapcsolatos körülményeket is. A gyakorlat kb. 1 órát vett igénybe és annak pótlásával kapcsolatban sem jelölte meg az alperes, hogy pontosan milyen munkát mulasztott el vagy akadályozott meg a felperes. A konkrét oktatást egyébként nem csak ő, hanem aznapra beosztott munkavállalók kb. 10-15%-a mulasztotta el. Azonban emiatt a felperesen kívül, senkinek nem lett megszüntetve a munkaviszonya. Helytállóan értékelt az elsőfokú bíróság azt is, hogy az alperes nem bizonyította, milyen hatással volt ez a mulasztás a munkaszervezésre. Ennek bizonyításától azért nem lehetett eltekinteni, mert az alperes ezt a felmondás indokolásának részévé tette, ezért az indok valósága és okszerűsége körében ezt is értékelni kellett.
- [33] A többletanyag rendelés kapcsán a felperes azt hangsúlyozta, hogy a munkaviszonya időtartamára tekintettel ez nem minősült olyan súlyú cselekménynek, amely a felmondást megalapozhatta. **Á.M.** sem vitatta, hogy a túrendelést vissza lehetett volna mondani, azt a presztízsveszteség és az adminisztráció miatt a tanú nem tette lehetővé. A felperes a TÉR-értékelés tekintetében pedig az alperes nem bizonyította, hogy a felperes kérte a visszahelyezését az anyaggazdálkodási munkakörbe. Az sem nyert bizonyítást, hogy többször eredménytelenül hívta fel a felettese a munkavégzésével kapcsolatos problémákra.
- [34] A dolgozói részvények kapcsán kifejtette, hogy nem a részvények kiadását, nem magukat a részvényeket, hanem az ellenértékükkel összefüggő kárigényt érvényesített, amelyre érvelése szerint az Mt. 82. §-a alapján jogszerűen volt lehetősége. Ugyanakkor az alperes volt az, aki jogellenes felmondással megszüntette a munkaviszonyt, ezért saját felróható magatartására előnyök szerzése végett nem hivatkozhatott.

A felperes keresetfelelélése a másodfokú eljárásban

- [35] A felperes a másodfokú eljárásban keresetét felemelte a Pp. 521. § (2) bekezdésére hivatkozva, az elsőfokú tárgyalás berekesztését követően esedékessé vált, elmaradt munkabérrel összefüggő kárigénye tekintetében, levonva a máshonnan megtérült jövedelem összegét. A felperes a fellebbezés elbírálásának időpontjára tekintettel, a 2021. január 27-én kelt beadványában az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés jogcímenként, az alábbi tételeket határozta meg:

elmaradt munkabér 2.934.608 forint, önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás 359.100 forint, SZÉP-kártya juttatás ellenértéke 473.100 forint. A késedelmi kamat kifizetésének kezdő időpontját változatlanul 2019. május 17. napjában határozta meg.

Az alperes észrevétele a keresetfelemelésre

- [36] Az alperes a keresetfelemelésre tett észrevételében arra hivatkozott, hogy a 12 havi távolléti díj szerinti limitet, vagyis a 3.780.000 forintos értéket meghaladja 741.188 forinttal. Emiatt a keresetfelemelés ellentétben áll az Mt. 82. § (2) bekezdésében meghatározott rendelkezésekkel.
- [37] Az alperes további észrevételt terjesztett elő, melyben fenntartotta a fellebbezésében kifejtetteket, hangsúlyozva a kétszeres értékelés tilalmával és az egyes kötelezettségszegések értékelésével kapcsolatban előadottakat. Előadta, hogy a figyelmeztetések a munkáltató ellenőrzési jogának gyakorlása körében keletkeztek. Abban arról tájékoztatta a felperest, hogy nem megfelelő a munkavégzés és indokolt esetben a szükséges lépéseket megteszi. Ebben a körben tehát gyakorlata összhangban állt a munkáltató kezdeményezésére történő munkaviszony megszüntetésre vonatkozó 166. ILO ajánlás 2. rész 8. pontjával. E szerint nem szüntethető meg a dolgozó munkaviszonya a nem kielégítő teljesítménye miatt, ha csak a munkáltató nem adott a dolgozónak megfelelő utasításokat és írásbeli figyelmeztetést, aki ésszerű időszak elteltével továbbra sem teljesíti a feladatait megfelelően. Jelen perben nem különféle indokok sokasága, hanem az elvárható szakértelem, gondosság hiányában történő feladatellátás, az ehhez kapcsolódó események láncolata vezetett a jogviszony megszüntetéséhez. Az alperes több alkalommal eredménytelenül hívta fel a felperes figyelmét a hiányosságokra, mindezt **Á.M.** tanúvallomása alátámasztotta.
- [38] A részvények kapcsán a megállapodással a felperes kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy a zárolt részvényekről ingyenesen lemond, amennyiben a munkáltatóval perben áll. Ennek a szerződéses kikötésének a megkerülésére irányul, hogy a felperes kártérítés címén kéri ezt az ellenértéket. Magatartása az Mt. 7. § (1) bekezdésével ellentétes és joggal való visszaélést valósít meg. Jogi várománya sem jött létre. A részvények ellenértéke nem képezte a felperes jövedelmét sem, tehát az nem tartozhat a kártérítés körébe.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

- [39] Az alperes fellebbezése nem alapos.
- [40] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok helytálló, okszerű, a logika szabályainak megfelelő, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 279.§-án alapuló értékelésével a tényállást helyesen állapította meg, megfelelő jogi következtetések levonásával érdemben jogszerű döntést hozott.
- [41] A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét az elsőfokú ítélet, a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között gyakorolta a Pp. 370. § (1) bekezdése szerint.
- [42] A felmondás első indokával összefüggésben a másodfokú bíróság nem találta megállapíthatónak a kétszeres értékelés tilalmát, mivel az alperes által kibocsátott írásbeli figyelmeztetések kifejezetten ezt az indokot nem tartalmazták. **Á.M.** tanúvallomása alapján sem lehetett egyértelmű következtetést levonni arra, hogy az „ismételten” kifejezés a 2019. május 6-ai figyelmeztetésben konkrétan a felmondás első pontjában hivatkozott magatartásra vonatkozott.

- [43] Mindezek ellenére megalapozatlanul állította az alperes a fellebbezésében azt, hogy 2019. április 23-ai események - a munkafolyamat nem személyes elvégzése - megalapozta a munkaviszony megszüntetését, az valós és okszerű indoka volt a felmondásnak. Az elsőfokú bíróság teljes mértékben helytállóan, a rendelkezésre álló bizonyítékokkal összhangban állapította meg az eseményeket és azokból helytálló következtetéseket vont le a felperes magatartásának értékelése körében. Az a tény, hogy a felperes egy rövid, 2-3 perces rutinfeladat elvégzésekor - az alperes által nem tiltott módon - segítséget igényelt a munkatársától, nem minősült a munkáltatói jogok felhatalmazás nélküli gyakorlásnak. A felperes nem szegte meg az Mt. 52.§ (1) bekezdésében szabályozott, a munka személyes ellátásával, továbbá az Mt.6.§-ában meghatározott tájékoztatással kapcsolatos kötelezettségeit sem.
- [44] A konkrét feladat személyhez kötöttsége megállapítható volt, hiszen a felperes felettese **Á.M.** a felperesnek küldött e-mailben egyértelműen neki címezte a feladat ellátását. Ugyanakkor az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy sem az e-mail, sem egyéb munkáltatótól származó bizonyíték nem utalt arra, hogy a feladatot kizárólag a felperes személyesen láthatta el. Az alperes fellebbezésében arra hivatkozott, azért volt szükséges a felperesnek személyesen ellátni a feladatot, hogy megállapítható legyen elsajátította-e a munkaköri kötelezettségeit. E körülményre az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott az alperes, ugyanakkor ezt az állítást egyetlen bizonyíték sem támasztotta alá, **Á.M.** tanúvallomása sem tartalmazott ezzel összefüggő tényeket. A felperes perbeli magatartásának értékelésekor nem annak volt alapvető jelentősége, hogy a munkavállalót személyes munkavégzési kötelezettség terheli, hanem annak, hogy a konkrét esetben, az ügy valamennyi releváns körülményét figyelembe véve megállapítható volt-e munkaviszony megszüntetésére okot adó, az Mt. 66.§ (2) bekezdésének megfelelő felperesi kötelezettségszegés, mulasztás. Mindezekre figyelemmel megállapítható, az elsőfokú bíróság megalapozottan vonta le azt a következtetést, nem minősült felhatalmazás nélküli munkáltatói jogkör gyakorlásaként, hogy ellentétes utasítás hiányában a felperes segítséget kért az adott ügyben nagyobb tapasztalattal rendelkező munkatársától, egy pár perces rutinfeladat ellátása érdekében.
- [45] Az alperes a felmondás indokai között ezzel összefüggésben a tájékoztatás elmaradását nem róta a felperes terhére, azonban ez még írásbeli indokolás esetén sem hatott volna ki jelen felmondási indok értékelésére, mivel a feladatot tartalmazó e-mailben a felperes felettese nem kért visszajelzést. **Á.M.** tanúvallomásából megállapítható volt, hogy visszajelzés, azaz tájékoztatás alatt azt értette, hogy az informatikai rendszer automatikusan jelzi adott személynél a munkafolyamat befejezését. A felperesnek tehát nem volt külön tennivalója a felettese értesítése érdekében. Azt valóban nem mérte fel, hogy ha nem ő rögzíti a feladatot a rendszerben, akkor nála nem is lesz nyoma a feladat elvégzésének. A tájékoztatásra vonatkozó egyértelmű felhívás hiányában azonban ez a körülmény nem minősülhetett a munkaviszony megszüntetését megalapozó kötelezettségszegésként. Helytállóan foglalt állást az elsőfokú bíróság abban a kérdésben is, hogy a felperes nem tagadta meg az utasítást, hiszen éppen annak végrehajtása érdekében vett igénybe segítséget. A segítség igénylése nem minősült feladat delegálásnak sem, hiszen az alperes sem cáfolta, hogy a három azonos munkakört ellátó munkavállaló közötti az egyes feladatok megosztása, a segítségnyújtás a mindennapi rutin része volt, amit az alperes nem tiltott. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helytállóan vonta le azt a következtetést, hogy a felmondás első pontjában meghatározott kötelezettségszegés nem valósult meg.
- [46] A másodfokú bíróság a felmondás második és harmadik indokát, vagyis a tűzoltási gyakorlat elmulasztását és a többletanyag rendelőt illetően helytállónak találta az elsőfokú bíróság jogi

álláspontját a kétszeres értékelés tilalmával összefüggésben. Indokoltan vonta értékelése körébe az alperesi Kollektív Szerződés rendelkezéseit és azokból helytálló következtetést vont le arra, hogy az azt megkötő felek sem kívánták a figyelmeztetéssel érintett magatartást hátrányos jogkövetkezménnyel szankcionálni. Ebből pedig az is következett, ugyanazon - figyelmeztetéssel érintett - magatartás miatt nem volt megszüntethető a munkaviszony.

- [47] A felperes fellebbezési ellenkérelmében megjelölt határozatokat a másodfokú bíróság jelen ügyben alkalmazhatónak és relevánsnak találta. A határozatokból megállapítható, hogy a Kúria főszabály szerint akként foglalt állást, a munkáltató figyelmeztetését követően ugyanazon magatartással nem indokolható a jogviszony megszüntetése. A másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria Mfv.I.10.099/2019/5. számú ítéletében kifejtettekre. Az ügyben a közalkalmazott figyelmeztetést kapott konkrét mulasztások miatt azzal, hogy a munkáltató fontolóra veszi egyéb munkajogi intézkedés megtételét is. Az írásbeli figyelmeztetéssel egyező magatartások alapján, röviddel később a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére került sor. A Kúria azt hangsúlyozta az ügyben, hogy az írásbeli figyelmeztetésben hivatkozott magatartást, munkavégzést, kötelezettségzegést a munkáltató már értékelte, ezért kétszeres értékelés valósult meg, amikor ugyanezen indokok alapján egy hónappal később felmentést is kibocsátott. Az adott ügyben a Kúria vizsgálta az Mt. 56. § (1) bekezdése alapján, hogy a munkáltató fegyelmi, ellenőrzési, utasítási jogából eredő figyelmeztetési lehetőség és jogosultság, mennyiben egyezik a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásával. Akként foglalt állást, hogy az írásbeli figyelmeztetés, mint a munkafegyelmet biztosító eszköz nem azonosítható a hátrányos jogkövetkezményekkel, azonban mégis egyfajta szankciónak minősül, ezért az ezzel érintett magatartás utóbb, önállóan nem képezheti felmondás indokát. Ugyanazon magatartások miatt, amelyek kapcsán a munkáltató figyelmeztetést alkalmazott és a jövőben a hasonlóaktól történő tartózkodásra hívta fel a munkavállaló figyelmét, nem lehetett felmentést kibocsátani, mert az a kétszeres értékelés tilalmába ütközött.
- [48] Az alperes tévesen állította fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének eredményeképpen a munkáltató munkafegyelemmel összefüggő eszköztára csorbul, ezáltal nem lesz lehetőség írásbeli figyelmeztetés kibocsátására a kétszeres értékelés tilalmának megsértése nélkül. A kúriai határozatok alapján kialakult egységes gyakorlatnak megfelelő elsőfokú ítéleti indokolásból nem következik az írásbeli, vagy szóbeli figyelmeztetés lehetőségének korlátozott volta. A munkáltató nincs elzárva egyetlen törvényen alapuló fegyelmezési, szankcionálási eszköze gyakorlásától, pusztán arra kell gondot fordítani, hogy amennyiben egyszer már élt a figyelmeztetés lehetőségével, akkor ugyanazon magatartás miatt a jogviszony nem szüntethető meg. Ugyanakkor az intézkedés ténye egy újabb, hasonló magatartás esetén annak súlyossága körében figyelembe vehető (EBH 2016.M.27.).
- [49] A másodfokú bíróság teljes mértékben egyetértett az elsőfokú bíróság által kifejtett jogi érveléssel, a bizonyítékok értékelésével a tűzoltási gyakorlat elmulasztása, és a túrendelés érdemi értékelése körében is. E magatartások sem alapozták meg a jogviszony megszüntetését, függetlenül a kétszeres értékelés tilalmától. A tűzoltási gyakorlat kapcsán annak volt jelentősége, hogy az alperes által nem vitatottan kb. egy órát igénybe vevő gyakorlatot mulasztott el a felperes több más munkatársával együtt. A felperes ennek észlelésekor azonnal, külön felhívás nélkül gondoskodott az elmulasztott oktatás pótlásáról. Az alperes nem vitatta, hogy a jogviszony megszüntetéséig az oktatás pótlására is sor került. Helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy az alperes a perben nem közölt ehhez kapcsolódóan munkaszervezéssel, utasítás adás akadályozottságával összefüggő konkrét problémákat. Ennek elvi lehetőségét állította csupán az alperes, de a felperes - házon belüli - egy

órák oktatáson való tartózkodása, illetve elmulasztása munkaszervezéshez kapcsolódó súlyos következményeit nem bizonyította.

- [50] A felperes közvetlen felettese **Á.M.** tanúvallomása alapján azt lehetett megállapítani, hogy nem csupán az oktatás elmulasztását, hanem az erre vonatkozó felettesi tájékoztatás elmaradását is komoly hiányossággként róta a felperes terhére. Peradat, hogy a felperes csak a felettese érdeklődésére közölte az oktatás elmulasztását. Azonban a tájékoztatási és együttműködési kötelezettség körét az azzal érintett konkrét tények, adatok jelentőségéhez mérten lehet értékelni. Az alperes nem bizonyította, hogy egy rövid, egyórás képzés véletlen elmulasztása és pótlása kapcsán a munkavállalókat a felettesük irányába tájékoztatási kötelezettség terhelte. Nem bizonyította, hogy mindez prioritás volt az alperesnél, amelyre tekintettel szükséges volt a felettes haladéktalan tájékoztatása a munkaszervezés, vagy akár a tűzoltási oktatás gördülékeny megszervezése, biztosítása érdekében. A felperes hozzáállásából az alperes fellebbezési érvelésével ellentétben éppen nem a hanyagság, a munkáltató iránti közöny volt megállapítható, hiszen, amint észlelte a mulasztást, azonnal intézkedett az oktatás pótlása iránt.
- [51] A túrendeléssel kapcsolatban is helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság az ügy valamennyi körülményét. Helytálló jelentőséget tulajdonított annak, hogy sem a késletet kirívó értékét, sem a tárolással kapcsolatos különösebb problémákat nem állított, és nem bizonyított az alperes. Az ügygel kapcsolatban a másodfokú bíróság azt hangsúlyozza, hogy **Á.M.** a tanúvallomásában maga sem vitatta, amikor a túrendelés tényét észlelte, még lehetőség lett volna a rendelés visszamondására, amire a felperes javaslatot is tett. A tanú adminisztrációs teherre és presztízsveszteségre hivatkozással ezt nem tartotta elfogadhatónak. Mindezek alapján okszerűen levonható volt az a következtetés, hogy az alperes számára a kialakult helyzet mégsem volt olyan mértékben sérelmes, amint azt a perben állította.
- [52] A felmondás indokolása hivatkozást tartalmazott a 2018. évi TÉR-értékelés megállapításaira, melyben a felperes munkaszervezését nem tartotta megfelelőnek a felettese. Ezzel összefüggésben a tanú nem adott elő konkrétumokat így azt sem lehetett megállapítani, mit értett az alatt, hogy a felperes nem szervezte meg a munkáját, ezekkel kapcsolatban milyen figyelmeztetésben részesült, illetve milyen események miatt hívta fel eredménytelenül a felperest a munkavégzésével kapcsolatos problémákra.
- [53] Az alperes fellebbezésében alaptalanul állította, hogy a felperes munkavégzése, annak módja és ezáltal a felmondásban hivatkozott valamennyi magatartás együttesen alkalmas volt a munkáltató helytelen megítélésének előidézésére. A felperes fentebb részletezett magatartása, annak valamennyi körülményét értékelve egyenként és összességében sem volt alapos és okszerű indoka a munkaviszony megszüntetésének. Az alperes ILO ajánlás kapcsán kifejtett érvelését nem lehetett figyelembe venni, mert ezekre az alperes az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott.
- [54] A másodfokú bíróság nem találta alaposnak az alperes fellebbezését a jogellenesség jogkövetkezményeként előterjesztett elmaradt jövedelemmel összefüggő kártérítési igény tekintetében sem. Az alperes ezzel összefüggésben az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás és a dolgozói részvények ellenértékéként megítélt kártérítési igény megalapozottságát vitatta. Peradat, hogy az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás az alperes által rendszeresen, a munkaviszonyra tekintettel biztosított juttatás volt. Nem annak volt jelentősége, hogy a felperes az önkéntes nyugdíjpénztári tagságát a felmondást követően is fenntarthatta, hanem annak, hogy az ehhez szükséges hozzájárulást a munkaviszony fennállása alatt, éppen a munkaviszonyra tekintettel az

alperes fizette meg. A jogellenes jogviszony megszüntetés következtében ettől a havi hozzájárulástól esett el a felperes, melyre tekintettel a rendszeres jövedelem részeként, az ezzel összefüggő igényét is érvényesíthette a felperes a 12 havi limit összegén belül.

- [55] A dolgozói részvényeket illetően a felperes nem a részvényesi megállapodással összefüggő teljesítés kapcsán terjesztett elő igényt, nem a részvények kiadását, tulajdonába adását kérte, hanem a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel kérte az ingyenes visszaadás okán megvalósult kára megtérítését. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felek közötti szerződés tartalmától függetlenül megállapítható volt, hogy a felperes a munkaviszonya megszüntetése okán esett el az általa megjelölt részvények ellenértékétől. A felperes munkaviszonya az alperesnek felróható okból jogellenesen lett megszüntetve, ezért a felperes az Mt. 82. §-a alapján érvényesíthette az ezzel összefüggő, elmaradt jövedelem körébe tartozó igényeit. Az alperes mindezekre tekintettel tévesen hivatkozott arra, hogy a felek közötti szerződés rendelkezései alapján nem volt jogszerűen lehetőség az elmaradt jövedelem körében kártérítés címén figyelembe venni a részvények ellenértékét. Az alperes a rendszeresség hiányára is alaptalanul hivatkozott, mivel annak nem feltétele, hogy az adott juttatást havonta kapja a munkavállaló. Jelen jogvitában annak sem volt jelentősége, hogy minden évben a nyereségtől, eredményességtől függ a teljesítés, mivel a felperes által érvényesített időszakban az alperes által sem vitatottan lehetővé vált a teljesítés.
- [56] A Pp. 512. § (2) bekezdése értelmében a felperes az elmaradt munkabér és egyéb járandóságok tekintetében a keresetét, a törvényi limit keretében az elsőfokú ítélet meghozatala óta eltelt időszakban esedékessé vált követelések tekintetében megváltoztathatta. Az alperes ugyanakkor alappal állította az észrevételében, hogy a felperes legfeljebb a 12 havi limit erejéig, tehát a 12 havi távolléti díj mértékéig, jelen esetben 3.780.000 forint összeghatárig érvényesíthetett az Mt. 82. §-a alapján igényt a jogellenesség jogkövetkezményeként. A felperes a fellebbezési ellenkérelmében, illetőleg a 2020. december 7-én kelt keresetfelemelésében a 12 havi távolléti díj összegét - az alperessel egyezően - 3.780.000 forintban, azaz 12 x 315.000 forintban jelölte meg.
- [57] A másodfokú bíróság erre tekintettel, figyelemmel a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK véleményben kifejtettekre, a felperes által jogcímenként előterjesztett sorrendiség figyelembevételével alkalmazta a törvényi limit összegét. A felperes által felállított sorrend szerint az utolsó tétel, a dolgozói részvények ellenértékének összege egy részével a követelés meghaladta a 12 havi limitet, ezért ezt az összeget kizárólag a törvényi limit értékéig lehetett figyelembe venni. Mindezek alapján a másodfokú bíróság az alperes által közölt számítás szerint változtatta meg az elsőfokú ítéletben meghatározottösszegeket.
- [58] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntését a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján - a kereset másodfokú eljárásban történt felemelésére tekintettel - azösszegeket illetően, részben megváltoztatta, és a marasztalási összegeket eltérően határozta meg az elmaradt munkabér, az önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás, a SZÉP-kártya juttatás és a dolgozói részvények ellenértéke körében.

Záró rendelkezések

- [59] A másodfokú bíróság a pernyertes felperest megillető perköltség összegét a Pp. 80-83. §-ai alapján a felperes által előterjesztett költségjegyzékkel egyezően határozta meg a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése és

4/A. §-a alapján, figyelemmel arra, hogy az igényelt összeg arányban állt a másodfokú eljárásban kifejtett képviseleti tevékenységgel és a fellebbezett pertárgyértékkel is.

- [60] A másodfokú bíróság a peresztes alperest terhelő fellebbezési illeték összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján 428.400 forintban állapította meg, figyelemmel a 39. § (1) bekezdésre, a fellebbezett pertárgyérték, azaz 3.780.000 forint + 1.575.000 forint alapján. Az alperes által szükségtelenül lerótt többlet visszatérítésére az Itv. 80.§ (1) bekezdésének f) pontja alapján van lehetőség.
- [61] A másodfokú bíróság a fellebbezést a felek tárgyalás tartására irányuló kérelme hiányában, a Pp. 376. § (1) és (2) bekezdése alkalmazásával tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2021. február 16.

. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró