



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.022/2023/5. szám

A felperes:

felperes (cím1)

A felperes képviselője:

Név pártfogó ügyvéd (cím2.)

Az alperes:

alperes1 (cím3)

Az alperes képviselője:

Ügyvédi Iroda (ügyintéző: Név1 ügyvéd, cím4)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

felperes 39. sorszám alatt

A per tárgya:

munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei

Az elsőfokú bíróság:

Szekszárdi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

29.M.70.065/2021/38-II. és 29.M.70.065/2021/43-II.

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét – fellebbezett részében — helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az alperes részére 76.200 (hetvenhatezer-kettőszáz) forint másodfokú eljárásban felmerült perköltséget.

Megállapítja, hogy a felperes pártfogó ügyvédjének a másodfokú eljárásban felmerült díját teljes egészében a felperes köteles viselni.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2008. szeptember 1. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperes cégnél, 2020. májusától kezdődően beszerző munkakörben, munkabére havi 527.000 forint volt.
- [2] Az alperes cég 2017-ben, majd 2019-ben jelentősen átalakult, bővült, létszáma növekedett, új termékeket és új munkafolyamatokat vezettek be, és az átalakulás újabb és újabb feladatokat generált. A felperes beszerzési munkakörében készletgazdálkodást, készletszintfigyelést, készletfelmérést végzett, figyelte a fogyást, és a trendeknek megfelelően igyekezett beszerzési módszert alkalmazni, árut rendelt, visszaigazolást készített, érkeztetett, és ezeket lekönyvelte. Feladatokat szóban és e-mailben is kapott.
- [3] A felperes 2021. augusztus 11. napján kelt azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyát. Felmondását azzal indokolta, hogy:
1. 2021. július 5. napjától 2021. július 16. napjáig tartó éves rendes szabadsága alatt 28 óra munkát végzett,
 2. 2020. november 24. napjától december 5. napjáig az éves rendes szabadsága és betegsége ideje alatt 79,5 óra munkát végzett,
 3. 2021. május 2. napjától 2021. május 14. napjáig keresőképtelen állományban volt, ez idő alatt 48 óra munkát végzett, és ezeket a túlmunkákat a munkáltató nem kompenzálta szabadidővel, de munkabért sem fizetett részére;
 4. a munkafeladatainál lényegesen több feladat ellátására utasította őt a munkáltató több mint egy év időtartamban, vagy azokat a munkahelyi folyamatok miatt volt kénytelen ellátni;
 5. munkaerő felvétele iránti kérelmét az alperes nem támogatta, az elvégzendő feladatait meghatározta, azonban a feladatok végrehajtására konkrét utasítással nem látta el, a munkaszervezési folyamatokat nem támogatta, és olyan döntéseket várt el tőle, amelyek nem tartoztak a kompetenciájába;
 6. az alperes a vállalatirányítási rendszerhez történő hozzáférést nem biztosította folyamatosan a részére, így a rábízott feladatokat nem tudta ellátni, azaz a munkáltató a munkavégzéshez szükséges feltételeket nem biztosította;
 7. 2020. március hónap óta az alperes nem küldött részére bérjegyzéket;
 8. 2020. évi munkája után - a korábbiakkal ellentétben - nem fizetett részére jutalmat az alperes.
- A megnövekedett feladatokat azért végezte el, mert nem volt más, aki elvégezze, feladatait azonban munkaidőben nem tudta ellátni. Túlórát nem rendelt el számára az alperes, de nem is számolta el azt, így megsértette a munkabér fizetési kötelezettségét. Ezért a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (3) bekezdése alapján 55 nap felmondási időre távolléti díj és 3 havi végkielégítés megfizetését kérte az alperestől.
- [4] Az alperes 2021. augusztus 12. napján kelt levelében közölte a felperessel, hogy az azonnali hatályú felmondásban írt indokokat nem tartja valósnak, azok sem egyenként, sem összességükben nem alapozzák meg a jogszerű azonnali hatályú felmondást. A

munkaviszonyt megszüntnek tekinti 2021. augusztus 10. napjával, azt rendes felmondásként fogadja el, a felmondási időt ledolgoznia nem kell.

- [5] A felperes módosított keresetében 966.160 forint felmondási időre járó távolléti díj, 1.581.000 forint végkielégítés, 28 óra túlmunka ellentételezésére munkabér (a fellebbezésében írtak szerint ez 131.750 forinttal egyezik meg) és 500.000 forint sérelemdíj, valamint a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest (18. és 38. sorszámú jegyzőkönyv). Kifejtette, hogy az alperes nem gondoskodott a helyettesítés rendjéről, emiatt túlmunkája keletkezett. A 2021. július 5-től 2021. július 16-ig terjedő időtartamban kivett rendes szabadsága alatt folyamatosan ügyeket kellett intéznie e-mailen és telefonon keresztül, mert a munkatársak és az alperes partnerei vele tartották a kapcsolatot. A folyamatos túlterheltség miatt egészségi állapota megromlott, az egészséghez való joga sérült, alvásprobléma, kéz-, száj- és a szemremegés jelentkezett nála, ingerlékenyvé vált, párkapcsolata megszakadt.
- [6] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult. Előadása szerint a munka végzéséhez szükséges eszközöket, így személygépjárművet, laptopot, okostelefont biztosított a felperes részére, továbbá az eszközfejlesztés mellett jelentős béremelést hajtott végre. A felperes munkáját segítő 2020. júniusban felvette a felperes által javasolt személyt, a leányát, Név2 és emellett újabb beszerzőt is alkalmazott. A felperes helyettesítését megoldották, helyettese Név3 gazdasági vezető volt. Ennek ellenére a felperes 2021. június 30-án közölte az ügyvezetővel, hogy a szabadsága leteltét követően a feladatai közül többet nem hajlandó ellátni, és újabb béremelést, további kompenzációt kért. A felperes közvetlen felettese, Név4 2021. augusztus 9. napjára személyes találkozót tűzött ki a problémák tisztázása érdekében, amelyen azonban a felperes nem jelent meg, helyette benyújtotta az azonnali hatályú felmondását.
- [7] Az azonnali hatályú felmondás indokaival kapcsolatban kifejtette, hogy azok az Mt. 78. § (1) és (2) bekezdésben írt feltételeknek nem felelnek meg. Így a szubjektív 15 napos határidőt elmulasztotta a felperes a 2020. november 24. és december 5., valamint a 2021. május 2. és május 14. napja közötti távollétével, valamint a 2020. évi jutalom elmaradásával összefüggésben. Az éves jutalom fizetése egyébként nem volt a kötelezettsége. Tagadta, hogy munkavégzést rendelt volna el a felperes számára rendkívüli munkaidőben. A felperes nem volt köteles a szabadsága alatt figyelni az e-mailjeit, bekapcsolni a telefonját, sőt kifejezetten azt kérte a felettese, hogy távolléte ideje a „alatt házon kívül” jelzést állítsa be a levelezésben. A túlmunkát a felperes önként végezte, legfeljebb pár óra időtartamban. Elismerte, hogy a felperes több, mint egy évtizednyi tapasztalattal, gyakorlattal rendelkezett, ezért fordultak hozzá munkatársai, és éppen ezért részletes utasítás adására nem volt szüksége a munkavégzéshez. Költséghatékonysági szempontból valóban nem volt minden munkavállalónak külön hozzáférése a munkáltató vállalatirányítási rendszeréhez, azonban értesítést követően minden alkalommal hozzáférést biztosított számára. A bérszámfejtést külső cég végezte, amely cégnek a felperes nem adta meg az e-mail címét, de amint tudomást szerzett a hiányosságról, postai úton megküldeni rendelte a felperes részére a bérkimutatásokat, amely megtörtént. Önmagában az a tény, hogy a munkahelyén folyamatosan munkát kellett végeznie, személyhez fűződő jog megsértését nem jelenti. Nem jelölte meg továbbá a felperes, hogy mely cselekménye, vagy mulasztása milyen oksági kapcsolat alapján okozott számára személyiségi jogsértést.
- [8] Az elsőfokú bíróság a keresetet alaptalannak találta, ezért elutasította, és perköltség megfizetésére kötelezte a felperest az alperes javára 867.410 forint összegben ügyvédi munkadíj címén. A 43-II. sorszámú kiegészítő ítéletében megállapította, hogy a felperes pártfogó ügyvédjének a díja 100 %-ban a felperes terhére esik.
- [9] Ítéletében kifejtette, hogy az azonnali hatályú felmondás konkrét jogszabályhely megjelölése nélkül, az Mt. 78. §-át hívta fel annak jogalapjaként. A felmondást a tartalmára tekintettel úgy

értelmezte, hogy az az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontján alapul, mivel a felperes a munkáltató kötelezettségeinek megszegését sérelmezte. Az okok valóságos, világos és okszerű voltak, továbbá a határidő megtartásának a bizonyítása a felperest terhelte. Az Mt. 78. § (2) bekezdése szerinti 15 napos határidőt azonban a felperes elmulasztotta, ezért alaptalan a felmondás a 2. és a 3. indokkal kapcsolatosan. A 2021. július 5. és 2021. július 16. napja közötti rendes szabadság alatt végzett munkával összefüggésben arra mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy a felperesnek lehetősége lett volna a levelezési rendszerben a „házon kívül” jelzés beállítására, azonban ezzel felhívás ellenére nem élt. Valójában nem is a munkáltató, hanem az alperes partnerei és a munkatársai keresték a felperest, helyettesítése megoldott volt. A felperes munkaidő-elszámolását a munkáltató nem fogadta el, a kitűzött személyes egyeztetésen pedig a felperes nem jelent meg, így az Mt. 6. §-ában írt együttműködési kötelezettségét megszegte. A szabadság alatt végzett levelezést önkéntes munkának tekintette, amellyel összefüggésben túlmunka címén ellenértékre igényt nem tarthat, mert rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést nem rendelt el a munkáltató az Mt. 107. §-ának megfelelően, és a szabadságot sem rendelte megszakítani. Ráadásul a követelt időszak egy részében keresőképtelen volt a felperes, amely önmagában kizárja a munkavégzést.

- [10] Kisegítő munkaerőt vett fel az alperes, amikor a felperes leányát alkalmazta, így a túlterheltségre vonatkozó indokot sem találta valósnak az elsőfokú bíróság. A megfelelő utasítások hiányával összefüggésben arra a következtetésre jutott, hogy az átalakulás folyamatában nem volt elvárható olyan mértékű utasításadás a munkáltatótól, amelyet a felperes sérelmezett, hiszen a felperes egyike volt azon kevés munkavállalóknak, akik már huzamosabb ideje dolgoztak az alperesnél, így ismerte az alperes működési folyamatának egészét. A vállalatirányítási rendszerhez történő hozzáférés valóban akadályozott volt rövid ideig, de ez nem meríti ki az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában megjelölt mértéket. A bérjegyzék megküldésének hiánya a felperesnek magának is felróható, miután nem adta meg az e-mail címét a bérszámfejtőnek.
- [11] Mivel az azonnali hatályú felmondásban írt indokok egyike sem volt valós, világos és okszerű egyidejűleg, lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegését szándékosan vagy súlyosan gondatlanul nem valósította meg a munkáltató. Az azonnali hatályú felmondás tehát nem volt jogszerű, ebből következően sem a felmondási időre járó távolléti díj, sem a végkielégítés nem illeti meg a felperest.
- [12] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nem igazolta a felperes az egészséghez fűződő személyiségi jogának az alperes valamely cselekménye, vagy mulasztása folytán történő megsértését. A munkáltató nem kérte őt számon, és nem igazolódott be, hogy a munkavégzése során az átlagos mértéket meghaladó stressz érte őt. Emellett az egészségének sérelmére csupán egy orvosi leletet csatolt, amely később keletkezett a perbeli időszagnál, így nem támaszthatja alá a felperes személyhez fűződő jogának megsértését.
- [13] A kiegészített elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést elsődlegesen annak részbeni megváltoztatása, 55 nap felmondási időre járó 966.167 forint távolléti díj, 3 havi végkielégítésként 1.581.000 forint, a 2021. július 5-től 2021. július 16-ig tartó időszakban végzett 28 óra túlmunka ellenértékeként 131.750 forint és sérelemdíj címén 300.000 forint megfizetése, valamint az alperes első- és másodfokú perköltségben való marasztalása, másodlagosan az őt terhelő 867.410 forint ügyvédi munkadíj mérséklése érdekében.
- [14] Indokolásként fenntartotta, hogy az azonnali hatályú felmondása jogszerű volt. Előadása szerint nemcsak az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára, hanem a b) pontjára is hivatkozott, mert az alperes a munkáltatói kötelezettségének nem tett eleget, és olyan magatartást tanúsított, amely részéről nem volt elfogadható, így elveszítette a bizalmát benne. Hivatkozott a Kúria BH2021.267. számon közzétett döntésére, amely szerint az indokolás minősítése a

bíróságot nem köti. Hangsúlyozta, hogy a munkáltató korábbi magatartását, korábbi kötelezettségzegéseit jogszerűen értékelte a felmondásban, amely elvezetett a bizalomvesztéshez. Az alpereshez intézett írásbeli kérelmei, az egyeztetési kísérletek nem vezettek eredményre, emiatt is alakult ki benne a bizalomvesztés.

- [15] A felmondásban kifejtette azokat a tényeket, körülményeket, amelyek az alperes munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségei megszegését jelentették. Utalt arra, hogy helyettesítését a munkáltató nem oldotta meg, hiszen helyettese, Név3 is folyamatosan kereste őt, mert nem tudta ellátni a feladatait. Név5, a felettese annak tudatában, hogy szabadságon van, tovább folytatta vele a levelezést. Azért végzett munkát szabadsága ideje alatt, hogy ne legyen az ellátásban fennakadás, mivel elkötelezett volt a cég iránt. Azzal is kötelezettséget szeptett a munkáltató, hogy nem rendelt el rendkívüli munkavégzést, amikor ténylegesen munkát végzett a szabadsága alatt. Az ügyvezető, Név6 2021. július 22-én küldött e-mailben megköszönte, hogy szabadság alatt is munkát végzett, de azt nem kompenzálta. Írásbeli egyeztetést a kompenzáció tárgyában nem folytatott vele a munkáltató, a kitűzött személyes megbeszélésen pedig megbetegedése miatt nem tudott részt venni. Az Mt. 6. §-ában foglalt együttműködési kötelezettségét nem ő, hanem az alperes szegte meg.
- [16] Nem látta el őt az alperes megfelelő utasításokkal, ezt igazolta tanú tanú vallomása is. A munkáltató az elvárásait, az elvégzendő feladatokat és a kitűzött célokat meghatározta, de a végrehajtásra konkrét utasítást nem adott, a munkaszervezési folyamatokat nem támogatta, és olyan döntéseket várt el tőle, amelyek nem tartoztak a kompetenciájába, és ez a vezetési mód számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. Bizonyítottnak látta, hogy a cég nem rendelkezett kellő mennyiségű előfizetéssel a vállalatirányítási rendszerhez történő hozzáféréshez. Mivel tanú2 tanú ebben az informatikai rendszerben nem dolgozott, így nem tudott arra nyilatkozni, hogy ez mennyiben akadályozta őt. Megítélése szerint nem róható fel számára, hogy a bérjegyzéket nem kapta meg, mert azt a munkáltatónak kötelessége lett volna postai úton eljuttatni számára, amit csak a felmondása után teljesített. A folyamatos munkahelyi stressz miatt sérült az egészséghez fűződő személyiségi joga, mert többletmunkát kellett végeznie, jelentős volt a leterheltsége, amely miatt alvászavar, remegés és zsibbadás alakult ki nála, és 2021. augusztus 2-től 2023. december 31-ig tartóan keresőképtelen állományban volt, erre több orvosi okiratot is csatolt.
- [17] A megítélt ügyvédi munkadíjat eltúlzottnak, a pertárgy értékével és az elvégzett munkával arányban nem állónak tartotta.
- [18] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult, lényegében helyes indokai alapján. Az elsőfokú eljárásban előadott érveit fenntartotta. Véleménye szerint a bizalomvesztés csak a munkáltató részéről értelmezhető felmondási okként, mivel a munkavállaló nem bíz feladatokat, üzleti titkot a munkáltatóra, így a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatokat akkor is el tudja látni, ha nem áll semmilyen érzelmi, bizalmi kapcsolatban a munkáltatóval. A másodlagos fellebbezés kapcsán előadta, hogy a felperes az elsőfokú eljárás során folyamatosan elkésett a perbeli cselekményeivel, több tárgyalást azért kellett halasztani, mert azon a felperes nem jelent meg. A saját költségeit részletesen megindokolta, csatolta a megállapodást és kimutatást.
- [19] A felperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében a mulasztásait önhibáján kívüllinek tekintette, mivel jóhiszeműen járt el.
- [20] A fellebbezés nem alapos.
- [21] A felperes a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 371. § (1) bekezdés b) pontja szerinti határozott kérelmében - tartalma alapján - a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontjában meghatározott tényállás módosítása, a c) pont szerinti eltérő jogi következtetés levonása, illetőleg a d) pontban írt felülmérlegelési jogkörök gyakorlását kérte a

másodfokú bíróságtól. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság csak az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja – a munkáltató munkaviszonyból fakadó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte – tükrében vizsgálta az azonnali hatályú felmondás feltételeinek megvalósulását, míg a b) pontban foglalt bizalomvesztést hivatkozása és minősítési kötelezettsége ellenére nem értékelte.

- [22] Nem vitatott tény, hogy a felperes 2021. július 5-től július 16-ig tartó éves rendes szabadságát a munkáltató az Mt. 123. § (5) bekezdés b) pontja szerint nem szakította meg, az Mt. 107. §-a alapján rendkívüli munkaidőt nem rendelt el, azaz túlmunkára nem kötelezte őt. Ennek ellenére a felperes a szabadsága ideje alatt is kétségtelenül folytatott levelezést a munkáltató érdekében, amelyet a keresetlevélhez csatolt, a levéllistáról készített képernyőfotók és a munkáltatói jogkör gyakorlójától származó levél alátámasztanak. Ez utóbbi köszönetnyilvánítás 2021. július 22-én kelt, és az derül ki belőle, hogy Név6 a szabadság alatt végzett munkáról utólag szerzett tudomást.
- [23] A per során a felperes mindvégig azt hangsúlyozta, hogy a szabadsága ideje alatt azért végzett munkát önkéntesen a cég érdekében, mert más nem végezte el helyette. Fellebbezésében állította először, hogy arra a felettese, Név5 utasította. Ez azonban olyan új tényállítás, amely a Pp. 373. § (2) bekezdése értelmében meg nem engedett — hiszen nyilvánvalóan nem az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a felperes tudomására vagy következett be —, ezért nem vizsgálható és nem is vehető figyelembe a másodfokú eljárásban.
- [24] Nem elhanyagolható körülmény, hogy Név5, a felperes felettese már a 2021. július 6-i levelében kérte a felperest, hogy állítsa be a levelezési rendszerben az „out of office” jelzést, amely munkáltatói utasítást a felperes figyelmen kívül hagyott. Amennyiben a felperes szabadsága alatt beállítja az „irodán kívül” jelzést, nyilvánvalóan nem keresik, illetve nem érik el az ügyfelek és a munkatársak. Arra nem merült fel adat a perben, hogy bármilyen szankció érte volna a felperest személy szerint, ha a szabadsága alatt nem áll rendelkezésre. Hogy a felperes által meghivatkozott kollégáját miért bocsátották el, miért nem voltak elégedettek a munkájával, nem derül ki a peradatokból. Az Mt. 52. § (1) bekezdés b) pontjában írt rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség nem terhelte a felperest a szabadsága alatt, sőt, a munkáltatói utasítás éppen ellenkező tartalmú volt. A másodfokú bíróság megítélése szerint az önszorgalomból végzett és utólag ki nem számítható időt igénybe vevő levelezésért munkabért alappal nem követelhet. A felperes saját számítása az alperes tagadásával szemben önmagában nem elegendő a túlmunkavégzés díjazásához (EBH2009. 2070.).
- [25] Nem volt tehát köteles a felperes az e-maileket olvasni, azokra válaszolni, ügyeket intézni sem a szabadsága, sem a keresőképtelen állományának ideje alatt. Egyébiránt a két korábbi, a 2020. november 24-től december 5-ig terjedő, valamint a 2021. május 2-től május 14. napjáig tartó távollétével összefüggő sérelme az azonnali hatályú felmondás alapjául nem szolgálhatott, mert az Mt. 78. § (2) bekezdésébe foglalt szubjektív 15 napos határidőből kifutott, ahogy azt az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki.
- [26] Nem lehetett megállapítani annak a felmondási oknak a valóságát sem, hogy a munkahelyi feladatai miatt volt kénytelen ellátni a munkaköri feladatainál több feladatot, amely kompenzáció nélküli túlóráat eredményezett. A felperes állítását ugyanis bizonyíték nem igazolta, az általa meghallgatni kért tanúk: tanú1 és tanú2 nem támasztották alá ezt az állítást (38. sorszámú jegyzőkönyv).
- [27] Cáfolta az alperes a felperesnek azt az azonnali hatályú felmondási okként megjelölt állítását is, hogy nem támogatta őt, nem nyújtott segítséget számára a munkájában, hiszen a felperes által elismerten éppen az ő kérésére vette alkalmazásba a gyermekét, az irányítása mellett. Arra nem merült fel adat a perben, hogy a munkáltató hibáztatta volna a felperest, vagy az

esetleges hiányosságokért számonkérte volna őt. Így a felperes által sérelmezett vezetési mód, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette számára, nem igazolódott. A vállalatirányítási rendszerhez történő hozzáférés nehézségét annyiban ismerte el az alperes, hogy nem minden munkavállaló számára vásárolta meg a szoftvert, azonban tanú2 tanúvallomása szerint az akadályozás csak részleges volt, és rövid ideig tartott. Őt a felperes kérte meghallgatni, így utóbb nem hivatkozhat arra, hogy a tanú nem is ismerte ezt a rendszert. Az Mt. 51. § (1) bekezdés b) pontja szerinti munkavégzéshez szükséges feltételek biztosításának elmulasztását a felperes nem bizonyította.

- [28] Valóban munkaviszonyból származó kötelezettsége volt a munkáltatónak a havi munkabérelszámolásról szóló bérjegyzék kiadása, illetőleg megküldése [Mt. 155. § (1)-(3) bekezdése], amelyet elismerten e-mailben nem tett meg, azonban utóbb postai úton pótolta e hiányt. Ez a mulasztás azonban önmagában nem elegendő az azonnali hatályú felmondáshoz, lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegését nem jelenti, a havi munkabér kifizetését pedig a felperes maga sem tagadta.
- [29] A 2020. évi jutalom elmaradása szintén nem lehet azonnali hatályú felmondási ok, mivel a jutalom fizetése csak lehetőség, de nem kötelezettség, a munkáltató dönti el, hogy ad-e ilyen juttatást vagy sem, illetőleg milyen feltételekkel.
- [30] A kialakult bírói gyakorlat szerint a bíróság mérlegelheti, hogy a felmondás tartalmában körülírt okok az azonnali hatályú felmondás mely minősítésének, az Mt. 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontjának felelnek meg. Az is igaz, hogy több kisebb kötelezettségszegés elvezethet a bizalomvesztéshez (BH2021. 267.), és a bizalomvesztést az elsőfokú bíróság nem vizsgálta. A másodfokú bíróság ezt a hiányosságot pótolta, de ezzel együtt sem jutott az elsőfokú bíróságtól eltérő következtetésre.
- [31] Itt utal arra, hogy az alperes álláspontjával ellentétben a jogszabály és a bírói gyakorlat elismeri annak lehetőségét, hogy a munkavállaló is elveszítheti a bizalmát a munkáltatóban. Az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja úgy fogalmaz, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló azonnali hatályú felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt, ha a „másik fél” olyan magatartást tanúsít, amely miatt számára a munkaviszony fenntartása lehetetlen: ilyen tartalmú tényállást elemez a Kúria BH2020. 21. számon közzétett döntésében.
- [32] A megállapítható kettő, a munkáltató által bizonyítottan elkövetett kötelezettségszegés: a bérjegyzék megküldésének késedelme és a számítógépes rendszerhez történő hozzáférés átmenetileg, rövid ideig tartó fennakadása, nem olyan súlyú szabályszegések, amelyek objektíve, külső szemlélőben is megalapoznák a bizalomvesztést (BH2020. 21.).
- [33] Ami az azonnali hatályú felmondásban írt, konkrét bizalomvesztési okot illeti: még ha a felperes szubjektíve túlterheltnak érezte is magát, elégedetlen volt a munkájával és a munkáltató vezetési stílusával, a rendelkezésre álló bizonyítékok (levelezés és tanúvallomások) a másodfokú bíróság álláspontja szerint nem elegendőek a bizalomvesztés bekövetkezésének megállapításához, mert a levelezés és a tanúvallomások tartalma a bizalomvesztés mások számára is nyilvánvalóan felismerhető, objektív megvalósulását nem támasztja alá.
- [34] A felperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság az Mt. 6. § (2) bekezdésében írt együttműködési kötelezettség megsértését az ő részéről látta megvalósulni, mert véleménye szerint éppen az alperes volt az, aki nem működött együtt vele. A másodfokú bíróság azonban nem tekintette az együttműködési kötelezettség megsértésének a munkáltatót azt a magatartását, hogy személyesen kívánta megbeszélni a felperes sérelmeit. A találkozót végül megvalósult a felperes keresőképtelensége ellenére, de eredményre nem vezetett.
- [35] A sérelemdíj iránti igénnyel összefüggésben a másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes nem csupán egy orvosi ellátási lapot csatolt a nála kialakult kevert szorongásos

depresszióról (4. sorszám alatt mellékelt ellátási lap, 2020. szeptember 9-i keltezéssel), hanem 6. sorszám alatt csatolta az egyéb orvosi dokumentációt még a perfelvétel lezárása előtt. Eszerint a felperes több ízben felkereste a lelki szakrendelőt: 2021. november 4-én, november 12-én, december 9-én és január 7-én – ennyiben a tényállás pontosítása szükséges. Azt állította, hogy (lelki) egészségének sérülése a munkáltatónak azon magatartása miatt alakult ki, hogy folyamatosan túlterhelte őt, ezért követelt sérelemdíjat az Mt. 9. § (1) bekezdése folytán alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:43. § a) pontja és a 2:52. §-a alapján. tanúl tanú előadása szerint az átalakulás idején mindenki „stresszesnek érezte a munkahelyét”, és a felperes egyike volt azoknak a munkavállalóknak, akiktől a munkatársak kérdeztek. Ezek a körülmények azonban önmagukban nem elégségesek annak megállapításához, hogy a felperest az átlagos mértéket meghaladó stressz érte a munkahelyén az alperes jogellenes magatartása miatt, és ez okozati összefüggésben van a kialakult depressziójával – azt is tekintetbe véve, hogy tanúl is régi munkaerő volt a cégnél, tőle is kérdeztek a munkatársai, de nála depresszió nem alakult ki, és ő nem mondott fel. A másodfokú bíróság sem látott tehát olyan bizonyított jogellenes magatartást az alperes részéről, amely kétségtávol okozati összefüggésben állna a felperes lelki egészségének nem vitatható sérülésével.

- [36] A fentiekre tekintettel helyesen járt el az elsőfokú bíróság, amikor jogszerűtlennek minősítette a felperes azonnali hatályú felmondását, és elutasította az arra alapított felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés [Mt. 78. § (3) bekezdés], valamint a nem bizonyított túlmunkadíj [Mt. 42. § (1) bekezdés b) pontja és Mt. 143. § (2) bekezdés a) pontja] és jogellenes magatartás hiányában a sérelemdíj [Mt. 9. § (1) bekezdése és Ptk. 2:53. §-a] iránti kereseti kérelmeket.
- [37] A másodfokú bíróság a felperes másodlagos fellebbezési kérelmét sem találta alaposnak, amely az alperesnek megítélt ügyvédi munkadíj felszámítására vonatkozott. A felperes állította, hogy az alperes által igényelt és az elsőfokú bíróság által megítélt 867.410 forint elsőfokú perköltség nem áll arányban a pertárgyértékkel és az alperest képviselő ügyvéd által kifejtett tevékenységgel, ezért eltúlzott. Hogy pontosan milyen összeget tartott volna arányban állónak, nem eltúlzottnak, nem jelölte meg.
- [38] A bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy az ügyvéd által képviselt fél ügyvédi költségként a) a fél és az ügyvéd között létrejött ügyvédi megbízási szerződésben kikötött munkadíj, valamint b) a fél által ügyvédje részére költségtérítésként megfizetett indokolt készkiadások együttes összegét számíthatja fel. Ugyanezen jogszabály (2) bekezdése értelmében az (1) bekezdés alapján felszámított munkadíj összegét a bíróság indokolt esetben mérsékelheti, ha az nem áll arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel, amely döntését indokolni köteles.
- [39] A felperes eredeti keresetlevelében 6.965.497 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest, amelyet utóbb szállított le több lépcsőben, ténylegesen 3.178.917 forintra. A perköltség viselése szempontjából azonban a leszállítás – az utólagos teljesítés kivételével - nem vehető figyelembe, a legmagasabb követelés összege marad irányadó [Pp. 83. § (4) bekezdés].
- [40] Ezen túlmenően az ügyvédi munkadíj összegére vonatkozóan az alperes és az őt képviselő ügyvéd között megbízási szerződés jött létre, azt az alperes 28. sorszám alatt csatolta, részletesen kimunkálta az addig ráfordított munkaidejét, utazási idejét és költségeit. A megbízási szerződés szerint 20.000 forint+áfa/óra munkadíjban állapodtak meg 2020. január 15. napjától, amelyet 2022. október 1-től 30.000 forint+áfa összegre emeltek. Az utazási idő az óradíj 50%-ának megfelelő összeg, emellett 50 forint+áfa/km útiköltséget plusz 15 forint+áfa/km amortizációs költséget számítottak fel, amely 2022. október 11-ig mindösszesen 614.045 forintot tett ki. A 2023. január 30. napján megtartott tárgyaláson ezt az

összeget további 253.365 forinttal, 867.410 forintra felemelte az alperes, részletesen kimunkálva az óradíj és az utazási költség alakulását.

- [41] Figyelembe véve, hogy a keresetlevél 2021. szeptember 16-án érkezett, az elsőfokú bíróság 2023. január 30-án hozott ítéletet, az elsőfokú tárgyalás berekesztéséig öt tárgyalási napot tartott az ügyben, az alperest képviselő ügyvéd azok mindegyikén megjelent, jelentős iratanyagot kellett áttanulmányoznia, és arra reagálnia, perbeli cselekményeit határidőben teljesítette, beadványait szakszerűen elkészítette, a másodfokú bíróság nem látott indokot az alperest megillető elsőfokú perköltség leszállítására. A felperes által állított jóhiszemű magatartása a perköltség mérséklése kérdésében nem bírt jelentőséggel.
- [42] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét – fellebbezett részében - érdemben helyesnek találta, és azt helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.
- [43] A fellebbezés nem vezetett eredményre, ezért az alperes másodfokú eljárásban felmerült perköltségét szintén a pervesztes felperes köteles viselni a Pp. 83. § (1) bekezdése szerint; annak összegét a másodfokú bíróság a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján az alperes kérelmével egyezően állapította meg.
- [44] A felperest képviselő pártfogó ügyvéd díját pervesztességére tekintettel szintén a felperes köteles viselni, amelyről a másodfokú bíróság a Pp. 101. § (3) bekezdése alapján rendelkezett, annak konkrét összegét a kirendelő hatóság állapítja meg.
- [45] A per tárgyi költségfeljegyzési jogos voltára tekintettel feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a Pp. 525. §-a, a 102. § (1) bekezdése és a (6) bekezdése alapján.
- [46] A másodfokú bíróság az ítéletét tárgyaláson kívül hozta meg a Pp. 376. § (1) bekezdése szerint.

Pécs, 2023. november 29.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Vogyicska Petra s.k. előadó bíró, Dr. Kovács János s.k. bíró