



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.229/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Felperesi képviselő iroda neve (Felperesi képviselő címel ügyintéző: dr. Viszló László) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) felperesnek – a Alperesi képviselő iroda neve (Alperesi képviselő címe ügyintéző: dr. Richter Attila ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Alperes1 címe.) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 14.M.70.319/2020/31. számú – és 37. sorszám alatt kiegészített - ítélete ellen a felperes 32. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 78.500 (hetvennyolcezer-ötszáz) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 251.395 (kettőszázötvenegyezer-háromszázkilencvenöt) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. április 6-án meghozott 14.M.70.319/2020/31. számú – és 2022. július 1-jén 37. sorszám alatt kiegészített – ítéletével a keresetet elutasította, melyben a felperes a munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatti jogkövetkezmények alkalmazását kérte. Kötelezte a felperest 157.000 forint + áfa perköltség megfizetésére az alperes javára és megállapította, hogy az illeték az állam terhén marad.

[2] A megállapított tényállás szerint a felperes 2019. szeptember 16-án kötött munkaszerződést az alperessel biztonsági őr munkakör ellátására. A felperes 2020. január 20-án az alperes vezérigazgatójának panaszos levelet írt a munkavégzése során Alperesi munkavállalól közvetlen felettese irányába tanúsított magatartását kifogásolva.

[3] Az alperes és a Alperesi Megbízó neve 2020. január 4-én a biztonsági őrzési feladatok ellátásában állapodott meg, a szerződésben a Alperesi Megbízó neve kikötötte, hogy a szolgáltatást csak az alperesnél munkaviszonyban álló vagyondörök és biztonsági örök láthatják el. A felperes a munkáját a Utca neve Alperesi Megbízó neve üzletben végezte, vele együtt dolgozott biztonsági örként Tanú3, Tanú9, Tanú10 és Tanú4.

[4] A Alperesi Megbízó neve 2020. március 13-án a Covid19 járvány miatt kialakult helyzetre tekintettel jelezte, hogy 2020. március 16-tól csak az ügynevezett „prio” üzleteiben tartja fenn a biztonsági őrzési tevékenységet. 2020. március 16-án újabb levelében arról tájékoztatta az alperest, hogy 2020. március 17-től egyáltalán nem igényli az alperes szolgáltatásait egyetlen magyarországi üzletében sem. Mindezekre figyelemmel a megbízási szerződés 2020. március 17-én megszűnt.

[5] Az alperes részéről Tanú2 telefonon tájékoztatta a felperest 2020. március 16-án, hogy másnaptól nem kell bemennie dolgozni. A felperes a tájékoztatást követő naptól keresőképtelenné vált. Az alperes 2020. március 17-én kelt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát 30 nap felmondási idővel. Az indokolásban rögzítette, hogy a megbízója, a Alperesi Megbízó neve a magyarországi rendkívüli helyzetre tekintettel bezárja az üzleteket, így bizonytalan ideig őrzési tevékenységre azokban nem lesz szükség. Mindezek miatt a felperes által eddig végzett feladatok megszűnnek, emiatt a felperesi munkakör megszüntetésre kerül. A felmondást Tanú4, a felperes felett munkáltatói jogkört gyakorló vezérigazgató írta alá.

[6] Az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1) és (2) bekezdése, 7. § (1) és (2) bekezdése, valamint az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény [a továbbiakban: 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény] 4. pontja alapján a keresetet megalapozatlannak találta.

[7] Mindenekelőtt rögzítette, hogy a felperes a felmondás indokának valóságát nem, kizárólag az okszerűségét vitatta arra hivatkozással, hogy a járványhelyzet miatt az üzlet bezárása nem jelenti azt, hogy az alperes által vállalt bármelyik őrzési helyen ne lenne foglalkoztatható.

[8] A perben becsatolt okiratokból megállapította, hogy a Alperesi Megbízó neve a szolgáltatást csak az alperesnél munkaviszonyban álló biztonsági őr munkavállalókkal láttatta el. A felperes csak a Alperesi Megbízó neve üzletekben végzett munkát, és mivel a megbízási szerződés felmondással 2020. március 17-én megszűnt, ez a felperesi munkaviszony megszüntetésének okszerű indokát jelentette.

[9] Ezt követően vizsgálta az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó felperesi hivatkozást, miszerint a felmondás azért jogellenes, mert az alperes nem tett munkakör felajánlást részére. Figyelemmel volt arra, hogy a felperes védett tulajdonságként női mivoltára és nyugdíjkorhatárhoz közeli életkorára hivatkozott, az összehasonlítható helyzetben lévő csoportot az összes többi férfikollégában jelölte meg. Ezen túlmenően vizsgálta a visszaélésszerű alperesi joggyakorlás körében tett felperesi hivatkozásokat is, melyek alapjául a felperes a 2020 januárjában a vezérigazgatóhoz címzett levelét és Alperesi munkavállalól, közvetlen felettesével való személyes konfliktusát jelölte meg.

[10] Tanú1, Tanú2, Tanú3, Tanú4, Tanú10 és Tanú5 tanúvallomása, valamint a becsatolt okiratok és a felperes személyes előadása alapján azt állapította meg, hogy a felperes munkavégzési helyén, a Alperesi Megbízó neve Utca neve üzletében kifejezett kikötés volt a női munkavállaló biztonsági őr jelenléte is. Hangsúlyozta, hogy a jogviszony megszüntetésének körülményeiről Tanú3 tanú nyilatkozatot nem tudott tenni, kizárólag azt állította, hogy Alperesi munkavállalól „nő és öreggyűlölő volt”. A munkáltatói jogkör gyakorlója és Tanú1 elmondták, hogy az elbocsátásoknál Alperesi munkavállalól munkavállalónak semmiféle szerepe nem volt, sem javaslattevői, sem döntési jogkörrel nem rendelkezett. Megállapította, hogy Alperesi munkavállalól felperes felé tanúsított magatartásának a felperes munkaviszonyára nem volt hatása. Tanú1 és Tanú2 tanúvallomása szerint a munkáltató a munkavállalókat tájékoztatta a pénzszállítási divízióban történő munkavégzési lehetőségről. Annak tisztázása során, hogy a felperesnek is felajánlottak-e további munkaköröket, értékelte Tanú4 tanúvallomását, aki elmondta, hogy mindenkinek felajánlották az értékszállító, vagy értékfeldolgozó munkakört. Tanú1 állítása szerint erről mindenkit telefonon tájékoztattak is, viszont Tanú2, aki a felperest értesítette arról, hogy jogviszonya meg fog szűnni, nem emlékezett a felperessel történt beszélgetésre. Tanú2 ugyanakkor nem tudott a felperes panaszleveléről, ezért nem foghatott helyt az a felperesi hivatkozás, hogy munkakörfelajánlással azért nem élt az alperes a felperes felé, mert panaszt nyújtott be.

[11] Mindezekből azt a következtetést vonta le, hogy az alperes a felperest sem nemére, sem korára tekintettel nem diszkriminálta, nyomatékosítva azt a tényt, hogy az alperesnek munkakör felajánlási kötelezettsége nem volt.

[12] A formálisan jogszerű joggyakorlásra tekintettel a felmondás kapcsán állított visszaélésszerű alperesi joggyakorlás körében rámutatott, hogy a felperes terhe volt annak bizonyítása, hogy a panaszlevele és a Alperesi munkavállaló1nal fennálló rossz viszonya játszott szerepet a munkaviszonya megszüntetésében. A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy az alperes az összes munkaviszonyban álló alkalmazott biztonsági őr

munkavállalójának a Alperesi Megbízó neve-vel kötött szerződés és ezáltal a munkakör megszűnése miatt felmondott, és e körben is hangsúlyozta, hogy az alperesnek állásfelajánlási kötelezettsége nem volt. A felperes 2020 januári panasza és márciusi elbocsátása között összefüggést megállapítani nem tudott, különös tekintettel arra, hogy a felperest a jogviszony megszüntetéséről tájékoztató Tanú2nak nem is volt tudomása a felperes leveléről. Megállapította továbbá, hogy Alperesi munkavállaló1nak a munkakör felajánlásában és elbocsátásokban sem volt szerepe, ezért a felperes és a közte lévő rossz viszonyoknak nem volt relevanciája.

A felperes fellebbezése

[13] A felperes az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperes kereset szerinti marasztalását kérte, valamint igényt tartott első- és másodfokú perköltségére. Mindenekelőtt hangsúlyozta, hogy a tanúvallomásokra épülő valós tényállás aggálytalan megállapítására az eljáró bíróságnak nem volt megfelelő eszköztára, amely olyan hiba, amely a tisztességes eljárásra vonatkozó alkotmányos alapelvet is kikezdi. Iratellenesnek tartotta azt az ítéleti megállapítást, hogy az alperesnek állásfelajánlási kötelezettsége nem volt, mert ez ellentétes a személyes előadásával, és az érintett tanúk nyilatkozatával. Tanú4 vezérigazgató elmondta, hogy a létszámleépítéssel érintett minden dolgozónak ajánlatot tettek a továbbfoglalkoztatásra. A munkáltató ezen vállalása az Mt. 16. §-a alapján kötelemalapító jogi tény, amit a létszámcsökkentésben érintett munkavállalók vonatkozásában alkalmazni kellett volna, esetében azonban az alperes elmulasztotta.

[14] Személyes előadásával egyezően Tanú2 azt a munkáltatói döntést, miszerint minden érintettnek felajánlották a továbbfoglalkoztatás lehetőségét, tanúkenti nyilatkozatában megerősítette. Mivel a tanú arra nem emlékezett a telefonbeszélgetésük pontos tartalmára, így a félként tett személyes előadását kell tényként kezelni. Az elsőfokú bíróság nem indokolta, hogy ezt a körülményt miért nem vette figyelembe. A munkaviszony jogellenes megszüntetését eredményezi az állásfelajánlás elmulasztása, függetlenül attól, hogy az Mt. ilyen kötelezettséget egyébként nem ír elő. Tanú10 tanúként megerősítette az új munkakör felajánlásának elmaradását, igazolta azt, hogy női mivoltára tekintettel diszkriminatív módon járt el az alperes, és alátámasztotta Alperesi munkavállaló1 vele szemben tanúsított magatartását is. A vezérigazgató a panaszt nem vizsgálta ki érdemben és végül az ügy úgy zárult, hogy munkaviszonyát megszüntették.

[15] A felmondás során az alperesnek be kellett volna tartania az állásfelajánlási kötelezettségre vonatkozó, saját magára kialakított szabályokat. Ennek a szabálynak a meglétét és a gyakorlatban történő bevezetését a tanúk igazolták. Ebből következően az Mt. 66. § (5) bekezdésében foglaltakhoz hasonlóan a jogviszonya kizárólag akkor kerülhetett volna felmondással megszüntetésre, ha a felajánlott munkakört nem fogadja el. Az alperes nem bizonyította, hogy részére a felajánlás megtörtént, ennek ellenkezőjét a perben felperesként határozottan és egyértelműen állította. A felajánlás bizonyításához nem elégséges az, hogy az alperes általánosságban felajánlásokat tett, az érintett tanú, Tanú2 ezzel

kapcsolatosan tett nyilatkozata, vagyis az, hogy nem emlékezett a történetekre, nem igazolta a felmondás jogszerűségét.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[16] Az alperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság ítélete mind logikailag, mind jogilag megalapozott, eljárásjogi hibát az elsőfokú bíróság nem vétett, az irányadó anyagi jogszabályokat helyesen értelmezte és azokból okszerű következtetést vont le.

[17] Teljeskörűen fenntartva az elsőfokú eljárásban előadottakat, kiemelte, hogy mindazon munkavállalók között, akik a Alperesi Megbízó neve üzleteiben biztonsági őri feladatokat láttak el, nem tett különbséget. A nagyobb forgalmú üzletekben, így a Utca neve üzletben is, ahol a felperes szolgáltatást teljesített, törekedett arra, hogy a nők és a férfiak vegyesen lássák el a szolgáltatást. A felperest a 2020. január 20-i levele miatt a munkáltató részéről semmilyen hátrány nem érte, hiszen a Alperesi Megbízó neve-vel kötött őrzési szerződés megszűnéséig a felperest foglalkoztatta. Az esélyegyenlőségről és az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 7. § (2) bekezdésére utalva hangsúlyozta, hogy intézkedése nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét. Megállapítható, hogy a munkaviszony felmondására nem a felperes valamely védett tulajdonsága, hanem a COVID 19 vírus okozta járványügyi helyzet vezetett, mely a felperessel azonos munkakört betöltött valamennyi munkavállalót kortól és nemtől függetlenül azonos módon érintett. Ezért a felmondásnak a tárgyilagos mérlegelés szerint a jogviszonnyal közvetlenül összefüggő indoka van.

[18] Ezen túl az intézkedés észszerűnek minősült, hiszen az előre nem látható és el nem kerülhető vis maior körülményekre tekintettel került sor a felperesi munkakör, ezáltal a munkaviszony megszüntetésére. Más körülmény, így a munkavállaló védett tulajdonsága sem befolyásolta azt. Utalva az EBD2014.M.22 és EBH2010.2272. döntésekre, hangsúlyozta, hogy a felperes a védett tulajdonsága és az őt ért hátrány közötti oksági kapcsolat fennálltát nem támasztotta alá. Tanú1, Tanú2 tanúk és a vezérigazgató is megerősítették, hogy a munkavállalók között nem volt megkülönböztetés korra, nemre tekintettel az elbocsátások során.

[19] A felperes a perben nem bizonyította azt az állítását sem, hogy a 2020. január 20-i bejelentése miatt az Mt. 7. § (1) bekezdésében foglaltak megsértésével szűnt meg a munkaviszonya. Munkakör felajánlási kötelezettsége nem volt a Alperesi Megbízó neve üzletekben biztonsági őri feladatokat ellátó munkavállalók részére, ugyanakkor próbált ezeknek a munkavállalóknak más munkakörben munkát biztosítani. Tanú2 ugyan nem emlékezett a felperessel való telefonbeszélgetés pontos tartalmára, de Tanú4, Tanú1 és Tanú2 munkakörfelajánlás kapcsán tett egybehangzó nyilatkozatai, továbbá az életszerűség és a

formállogika szempontjából sem megalapozott az a felperesi állítás, hogy Tanú2 ne ajánlott volna a felperes számára a pénzszállítási divízióban munkalehetőséget. A felperes nem vitatta, hogy Tanú2val telefonon beszéltek, de a felperes nem tudta a telefonbeszélgetés tartalmára tett tényállításait bizonyítani, így azt sem, hogy ne hangzott volna el a munkakör felajánlásra vonatkozó tájékoztatás.

[20] Hangsúlyozta, hogy a felperes panasza és a felmondás között ok-okozati összefüggés nem állapítható meg. A felperes 2020. január 20-i levelében leírtakat megvizsgálta, a szükséges intézkedéseket megtette. Az ok-okozati összefüggés kizártságát Tanú4 és Tanú1 tanúvallomása egyértelműen kizárta.

A felperes észrevétele

[21] A felperes kiemelte, hogy a vezérigazgató tanúvallomásában elmondta, hogy minden létszámleépítéssel érintett dolgozónak ajánlatot tettek a továbbfoglalkoztatásra. Ezt a kötelemalapító jogi tény az érintett munkavállalók vonatkozásában alkalmazni kellett volna, de esetében ezt elmulasztották. A továbbfoglalkoztatásra tett ajánlatot olyan kógens szabálynak kell tekinteni, aminek a megsértése a munkaviszony jogellenes megszüntetését eredményezi, ahogy az megjelenik az Mt. 66. § (5) bekezdésében is.

[22] Az alperes nem bizonyította, hogy részére a felajánlás megtörtént. Elfogadhatatlan az elsőfokú bíróság azon álláspontja, hogy a felperesnek kellene bizonyítani a Tanú2val lefolytatott telefonbeszélgetés tartalmát. Határozottan előadta, hogy mi hangzott el a beszélgetés során, amit Tanú2 nem vitatott (nem emlékezett rá), így az általa elmondottakat kell tényként tekinteni, az ettől ellentétes következtetés logikailag hibás és részrehajló.

[23] A joggal való visszaélés tárgykörében Tanú10 és Tanú3 tanú megerősítette, hogy volt kapcsolat a panasz és a felmondás között, a vezérigazgató ezzel ellentétes állítása nem felel meg a tényeknek. Az eljárás során nyilvánvalóvá vált, hogy az alperesi tanúk egyeztették vallomásaikat, az elfogulatlanság esetükben megkérdőjelezhető. A felajánlás bizonyításához nem elégséges, hogy az alperes általánosságban felajánlásokat tett, Tanú2 nyilatkozata nem igazolta a felmondás jogszerűségét.

A másodfokú bíróság döntése

[24] A fellebbezés nem alapos.

[25] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és érdemben helytálló döntést hozott a felperesi jogviszony megszüntetésének jogszerűsége körében.

[26] A másodfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 370. § (1) bekezdése és 371. §-a alapján az elsőfokú ítéletet a fellebbezés korlátai között bírálta felül.

[27] Peradat, hogy az alperesnek őrző-védő tevékenységet a Alperesi Megbízó neve üzleteiben 2020. március 17-től nem kellett ellátnia. Az alperes a felmondást kizárólag arra alapította, hogy a felperes munkaköri feladatai és ezáltal munkaköre megszűnt, mivel a Alperesi Megbízó neve-vel kötött megbízási szerződése a járványhelyzetre tekintettel 2017. március 17. napjával megszűnt. Az alperest a működési körébe eső felmondási ok kapcsán munkakör felajánlási kötelezettség az Mt. alapján nem terhelte és erre a felmondás indokolásában nem is hivatkozott.

[28] Az. Mt. 64. § (2) bekezdése alapján a felmondás indokának a valóságáért és okszerűségért a jognyilatkozatot tevő, vagyis jelen esetben a munkáltató tartozott helytállni. A perben a munkáltató munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozata jogszerűségéről kellett dönten. Az indokok között a munkakör felajánlására vonatkozó alperesi kötelezettségvállalás nem szerepelt, így az nem is képezhette a jognyilatkozat alapját. Az egységes bírói gyakorlat szerint a felmondás indoka nem bővíthető ki az abban rögzítetteket meghaladó körre, a bíróságnak a joghatályosan közölt indokok keretei között kell vizsgálni a törvényi tényállási elemek fennálltát (Mfv.II.X.459/2017/5., Mfv.I.10.425/2014/1.). Így a munkakör felajánlással kapcsolatos körülmények formális jogszabályba ütközést, az indokolás valótlansága, okszerűtlensége miatti jogellenes munkaviszony megszüntetést nem eredményezhettek. Ezért a perbeli esetben az alperes azon elismerése, hogy munkakör felajánlással élt a Alperesi Megbízó neve üzletekben foglalkoztatott munkavállalók felé, önmagában nem vezetett jogellenességre, annak csak a diszkrimináció és a joggal való visszaélés körében lehetett jelentősége.

[29] A felperes az Mt. 66. § (5) bekezdésére „joghasonlóság” okán és nem életkora miatt hivatkozott a fellebbezésében. Az Mt. 66. § (5) bekezdése a felmondás általános szabályaihoz képest speciális rendelkezéseket tartalmaz, amelyek kizárólag az ott megjelölt „védett korú” munkavállalókra vonatkozik. Ezen jogszabályi rendelkezést azonban nem lehet kiterjesztően értelmezni és az előírt feltételek fennálltának hiányában irányadónak tekinteni az alperes perbeli eljárására.

[30] A 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 4. pontja és a joggal való visszaélés megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontja értelmében előbb a tételes jogszabálynak való megfelelést, majd annak alaptalansága esetén elsődlegesen az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző eljárásra történő felperesi hivatkozást kell vizsgálni, mindezek után

van lehetőség a joggal való visszaélés bizonyítására. Az elsőfokú bíróság a felperesi hivatkozásokat ennek megfelelően vizsgálta.

[31] A Pp. 292. § (3) bekezdése szerinti figyelmeztetést követően előadott tanúvallomásában Tanú1, Tanú2 és Tanú4 egybehangzóan alátámasztotta azt, hogy egységesen mindenki számára felajánlotta az alperes az értékszállítói, értékfeldolgozói tevékenységi köréhez kapcsolódó feladatok ellátását, és amennyiben ezt a munkavállalók nem vállalták el, abban az esetben egységesen megszüntetésre kerültek a munkaviszonyok. Tanú2 tanú is határozottan állította azt, hogy „végig telefonálták” a munkavállalókat, kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy „az biztos, hogy másik munkakört is felajánlottunk a munkavállalóknak”. E körben nem annak volt jelentősége, hogy a telefonhívást a felperes, vagy a munkáltató képviselője kezdeményezte. Önmagában abból a körülményből, hogy a felperessel lefolytatott beszélgetésre nem emlékezett a tanú, ami életszerű is az azóta eltelt időre figyelemmel, nem következik az, hogy a felperes munkaviszonyát az egyenlő bánásmód megsértésével, kifejezetten női mivolta, illetve nyugdíjhoz közeli életkora miatt szüntette meg az alperes.

[32] Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy a felperes a felmondást megelőző alperesi eljárást, azaz a felajánlható munkakörrel való egyeztetés elmaradását sérelmezte és ezzel összefüggésben a jogviszony diszkriminatív megszüntetését állította. Konkrét tényállítása e körben az volt, hogy közvetlen felettese Alperesi munkavállalól szerint a nőket és az öregeket „le kell cserélni”, amivel ténylegesen a munkáltató ellenszenvén alapuló, egyéni körülményekhez kapcsolódó hátrányra, ezáltal joggal való visszaélésre történő hivatkozást jelent. A felperes maga sem vitatta, hogy a biztonsági őr munkakörök egységesen – az azt betöltő munkavállalók nemétől, életkorától függetlenül – megszűntek az alperesnél. Mindezekből következően a felperes az általa megjelölt homogén – férfi biztonsági őrök – csoporttal azonos elbírálás alá esett, míg életkora körében összehasonlítható helyzetben lévő csoportot felhívás ellenére sem nevesített. A biztonsági őr munkakörök megszüntetésének az őrzési tevékenységre szóló megbízási szerződés megszűnésével ésszerű indoka volt, nem a felperes által állított védett tulajdonság miatti diszkrimináció eredményeként került sor a felmondásra.

[33] A joggal való visszaélés körében a felperes a 2020. január 20-án a vezérigazgatóhoz címzett levele miatti megtorlásra hivatkozott, állítva, hogy emiatt szüntette meg az alperes a jogviszonyát. Helyesen utalt arra az elsőfokú bíróság, hogy a levelet a munkaviszony megszüntetését megelőző két hónappal korábban írta a felperes. A vezérigazgató tanúkénti meghallgatása során elmondta, hogy a panaszt kivizsgálták, a Alperesi Megbízó neve-től érdeklődésükre azt a választ kapták, hogy valamennyi munkavállalóval meg vannak elégedve. A levélben jelzett problémákat nem találta alátámasztottnak az alperes és így a vizsgálatot lezártak tekintette. Önmagában az a körülmény, hogy a panasz kivizsgálása során az alperes a felperest személyesen nem hallgatta meg, joggal való visszaélést nem eredményezhet, és nem igazolja a jogviszony megszűnéséhez kapcsolódóan a visszaélésszerű alperesi joggyakorlást. Tanú10 és Tanú3 sem dolgozott már az alperesnél a panaszos levél megírásakor és a felperesi jogviszony megszüntetésekor az alperesnél, így az általuk elmondottak a per eldöntése szempontjából relevanciával nem bírtak. Azt is helyesen vette figyelembe az elsőfokú bíróság, hogy a felperes közvetlen felettese, Alperesi munkavállalól a munkaviszonyok megszüntetése során semmiféle döntési, javaslattételi jogosultsággal nem bírt. Ezért az elsőfokú bíróság a

bizonyítékok helytálló értékelésével okszerűen jutott arra a következtetésre, hogy a felmondás során az alperes jogait rendeltetésszerűen gyakorolta, a joggal való visszaélés (ártási szándék, véleménynyilvánítás elfojtása, jogos érdek csorbítása, igényérvényesítés korlátozása) nem nyert igazolást.

[34] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Záró rendelkezés

[35] A másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az eredménytelenül fellebbező felperest az alperes másodfokú perköltségének viselésére, ennek mértékét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján határozta meg, figyelemmel a 4/A. § (1) bekezdésében foglaltakra is.

[36] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint megállapított fellebbezési eljárási illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján a munkavállalói költségkedvezményre jogosult felperes helyett az állam viseli.

[37] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 371. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2022. december 13.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla
bíró