



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.026/2022/7. szám

A Debreceni Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Végh Attila ügyvéd (cím1) által képviselt Felperes (cím2, tartózkodási hely: cím3) felperesnek a dr. Chikán Zoltán ügyvéd (cím4) által képviselt Alperes (cím5) alperes ellen munkaviszony megszüntetéséből eredő igény megfizetése iránt indított perében az Egeri Törvényszék 34.M.70.102/2021/19. számú ítélete ellen az alperes részéről 20. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét azzal hagyja helyben, hogy az alperes a meg nem fizetett eljárási illetéket az állam javára köteles megfizetni.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg tizenöt napon belül a felperesnek 28 027 (huszonnyolcezer-huszonhét) forint fellebbezési eljárási költséget, valamint az állami adó- és vámhatóság külön felhívására az állam javára 89 686 (nyolcvankilencezer-hatszáznyolcvanhat) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú ítéletben megállapított tényállás lényege szerint a felperes 2019. május 20-tól állt utóbb már határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel szennyvíztisztítótelep-kezelő munkakörben. Munkahelye az alperes (telep1) telepén volt, ahol egyedüli munkavállalóként munkaideje hétköznapiakon 7-től 16 óráig tartott. A munkaköri leírása tartalmazta, hogy a telepkezelői munkakörébe tartozó feladatok mellett köteles felettese utasítása alapján további olyan feladatot is teljesíteni, mely a munkakör jellegénél fogva még tevékenységi körébe tartozhat, vagy az ismeretei, képzettsége alapján annak elvégzése tőle elvárható.

[2] 2021 májusában a felperes közvetlen felettese, tanúl csoportvezető az (felettes1 neve)től és (felettes2 neve)től kapott szóbeli utasítást teljesítve közölte a ténylegesen cím3 alatt lakó felperessel, hogy ezután költséghatékonyság miatt a vízdíjszámlákat az (telep1), a (telep2) és a (telep3) telepeken dolgozóknak kell kihordaniuk az egyes konkrét fogyasztási helyekre. A munkavállalók a számlákat minden hónapban 23-a körül kapják meg és azokat a hónap utolsó napjáig kell közvetlenül a fogyasztókhoz eljuttatniuk. Az alperes (telep3) telepén két munkavállaló dolgozott, (telep4)n pedig a telepkezelő délelőtt a telepen végezte a munkáját, délután pedig számlát kézbesített.

[3] A felperes esetében a fenti utasítás teljesítése 700 darab májusi számla (helység neve)on történő kézbesítését jelentette volna, de miután az új feladattal kapcsolatos kérdéseire konkrét választ nem kapott, a munka elvégzését megtagadta. Ezért őt az alperes 2021. május 18-án írásbeli figyelmeztetésben részesítette. 2021 májusában a felperes helyett tanúl és egy kollégája kézbesítette a számlákat (helység neve)on.

[4] tanúl 2021 júniusában szóban ismét kiadta a 700 darab – immár júniusi – számla (helység neve)on történő kézbesítésére vonatkozó utasítást a felperesnek. Miután a felperes továbbra sem kapott a feladattal kapcsolatos kérdéseire választ, először arról tájékoztatta a csoportvezetőt, hogy a munkát nem végzi el, majd a feladat teljesítését megkezdte akként, hogy a Facebook oldalán tájékoztatta az (helység neve)i lakosokat: hétfőn reggel 8 órától a helyi (kereskedelmi egység neve)-nél fog tartózkodni a vízmű által kiállított vízdíjszámlákkal és kéri, aki tud jöjjön el és ott vegye át a számlát, aki pedig dolgozik és estefelé ér haza, az az cím3 alatt veheti át a számlát 17 és 20 óra között. A Facebook bejegyzést a felperes azzal zárta, hogy: „Felperes, alperes neve”.

[5] Az alperes a 2021. június 29-én kelt és közölt felmondással a felperes munkaviszonyát – harminc nap felmondási idő figyelembevételével – 2021. július 30. napjával megszüntette. A felmondás indokolása szerint a felperes 2021. május 18-án írásbeli figyelmeztetésben részesült, mert a közvetlen felettese által kiadott feladat elvégzését megtagadta, 2021. június 29-én pedig ismételt megtagadta a feladat elvégzését, amit a felettese adott ki részére. Ezen túlmenően felhatalmazás nélkül Facebook bejegyzésében félrevezette a lakosságot, saját neve alatt feltüntetve a Alperes-t.

[6] A felperes módosított keresetében a felmondás jogellenességét állítva elmaradt jövedelem címén járó kártérítésként a 2021. július 31. és 2022. február 7. közötti időszakban máshonnan meg nem térült 1 121 072 forint és kamata, valamint perköltsége megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[7] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes perköltségben marasztalását kérte.

[8] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg tizenöt napon belül a felperesnek elmaradt jövedelem címén 1 121 072 forintot és annak 2021. november 4-től a kifizetés napjáig a késedelemmel érintett naptári félévet megelőző első napon érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatát, valamint 56 050 forint perköltséget. Kötelezte továbbá az alperest, hogy fizessen meg az adóhivatal felhívására 67 265 forint eljárási illetéket.

[9] A törvényszék az ítélet jogi indokolásában – részben a tényállásban írtak megisméltése mellett – megállapította, hogy a felmondás indokának első pontja a kétszeres értékelés tilalmába ütközik, mert az alperes a felperes 2021 májusi magatartását már írásbeli figyelmeztetéssel szankcionálta, így arra a felmondás indokaként jogszerűen nem hivatkozhatott. A 2021 júniusi eseményekkel kapcsolatban utalt arra, hogy az alperesnek lett volna alapvető kötelezettsége a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 51. § (1) bekezdése alapján. A munkáltató azonban ennek a kötelezettségének semmilyen módon nem tett eleget a feladat szóbeli kiadásán kívül, ugyanis nem közölte a felperessel: mikor, milyen időtartamban, milyen eszköz igénybevételével, milyen ellentételezés mellett vagy ellentételezés nélkül, hogyan, milyen körülmények között lássa el ezen, a munkaköréhez nem tartozó feladatot, amely megfelel a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek (BH2018. 22.). Emellett a számlák kézbesítése nem egy ideiglenes, átmeneti feladat volt, hanem 2021 májusától kezdődően az alperes úgy tekintette, hogy ezt a munkaszerződése alapján, munkaköri feladatként kell a felperesnek minden második hónapban elvégeznie. Ez viszont a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosítását igényelte volna, ennek ellenére az alperes nem tett erre vonatkozó ajánlatot a felperesnek, aki egyébként a telepkezelői munkakörébe tartozó feladatait nem vitásan ellátta. A Facebook bejegyzéssel pedig a felperes nem vezette félre a lakosságot és a saját neve alatt a Alperes-t is alappal tüntette fel, hiszen az alperes munkavállalójaként és nem magánszemélyként kellett (volna) a számlákat kézbesítenie. Összességében tehát a felmondás jogellenes, mert annak indoka „nem világos”, nem valós és okszerűen végképp nem vezethetett a felperes telepkezelői munkakörre szóló munkaviszonya megszüntetéséhez.

[10] Az elsőfokú bíróság a kereset összecszerűségével kapcsolatban kifejtette, hogy az alperes nem bizonyította az általa hivatkozott felperesi kárenyhítési kötelezettség elmulasztását, ugyanis egyrészt az e körben előterjesztett bizonyítási indítványa annak teljesítése esetén is alkalmatlan lett volna az állított tény alátámasztására, másrészt a további indítványát az utólagos bizonyításra vonatkozó eljárásjogi szabályokba ütköző módon terjesztette elő.

[11] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását, erre figyelemmel a perköltség és eljárási illeték megfizetésére kötelezése mellőzését, valamint a felperes perköltségben marasztalását kérte. Álláspontja szerint a törvényszék helytelenül állapította meg a tényállást annyiban, hogy a felperes ne kapott volna megfelelő tájékoztatást az elvégzendő munkáról, tanúl ugyanis – amint azt tanúvallomásaiban is előadta – részletesen és teljeskörűen elmondta neki a 2021 júniusi kézbesítéssel kapcsolatos – egyébként nem is túl összetett és bonyolult – tudnivalókat azzal, hogy internetről vagy alperesi cégnév-használatról szó sem volt. Hivatkozott arra, hogy az írásbeli figyelmeztetésre

utalással a felperes korábbi magatartását, a munkához való hozzáállását szemléltette, az nem önálló felmondási indok, nincs tehát szó kétszeres értékelésről. Az elsőfokú bíróság által hiányolt munkaszerződés módosításra azért nem kerülhetett sor, mert a felperes munkaviszonya megszűnt, míg a perbeli időszakban a kézbesítés csak alkalmi feladatként jelentkezett. A felperes a Facebook bejegyzéssel a számlák kézbesítésének módja tekintetében félrevezette a lakosságot, az a fogyasztók körében a munkáltatóval szembeni negatív hangulat keltésére volt alkalmas. Sételmezte, hogy a törvényszék nem adta kellő indokát a felperes együttműködési és alapvető munkavégzési kötelezettsége szándékos megsértésére történt hivatkozása mellőzésének, ezen álláspont figyelmen kívül hagyása vezetett ugyanis a marasztalásához. A kárenyhítés körében öt terhelő bizonyítási kötelezettségnek pedig azért nem tudott eleget tenni, mert a határidőben előterjesztett bizonyítási indítványát a törvényszék alaptalanul mellőzte, a későbbi indítványát pedig jogszerűtlenül minősítette az utólagos bizonyítás szabályaiba ütközőnek. Állította, hogy az elsőfokú ítélet a dolgozói széles körében azt a látszatot keltette: jogkövetkezmény nélkül van lehetőség a munkáltatói utasítások végrehajtásának megtagadására.

[12] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes fellebbezési eljárási költségben marasztalását kérte. Előadta, hogy a törvényszék helyesen állapította meg a tényállást és a bizonyítékok megfelelő értékelésével megalapozott döntést hozott. Kiemelte, hogy az alperesnél már a perbeli időszakra is kialakult gyakorlat lett a számlák munkavállalói kézbesítése, ami viszont vagy a munkaszerződés módosítását, vagy a munkaszerződéstől részben eltérő munkakörben foglalkoztatás elrendelését tette volna szükségessé. Összességében a felmondás – ahogy arra az elsőfokú bíróság is utalt – nem felel meg a törvény rendelkezéseinek, ezért az alperes marasztalása jogszerű figyelemmel arra is, hogy az alperes bizonyítási indítványait a törvényszék alappal mellőzte.

[13] Az alperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében hangsúlyozta, hogy kísérleti jelleggel vezette be a számlák munkavállalói kézbesítését, amennyiben a módszer eredményesnek bizonyul, akkor a munkaszerződést is módosították volna, de ez a felperes munkaviszonyának megszűnése miatt nem történt meg. A felperest érintő, az előzőek szerint eseti jellegű feladatellátás pedig nem igényelte a perbeli munkaszerződés módosítását, a kézbesítést a felperesnek az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja alapján el kellett volna végeznie.

[14] A fellebbezés az alábbi indokok szerint megalapozatlan.

[15] Az elsőfokú bíróság az ügy eldöntése szempontjából lényeges bizonyítékokat okszerűen értékelve alapvetően helyes tényállást állapított meg, az a rendelkezésre álló adatok alapján annyiban szorul pontosításra és kiegészítésre, hogy a felperes a csoportvezetőtől származó, nem maradéktalanul egyértelmű szóbeli utasítást követően június 25-én írta ki a Facebookon a fogyasztóknak szánt tájékoztatást, majd annak törlésére tanúl június 27-én szólította fel, amikor a munkavégzés ismételt megtagadására vonatkozó munkavállalói közlésre a csoportvezető azt válaszolta a felperesnek, hogy „jól van Krisztián igazad van, üljél le, majd megcsinálom”. Június 28-án, vagy azt követően a felperes nem kézbesítette a

2021 júniusi számlákat, a feladatot utóbb tanúl és a (telep2) telep kezelője végezte el (5. sorszám alatti ellenkérelem 2. oldal, 5/A/7., 15. sorszámú jegyzőkönyv 3. oldal). A perbeli munkaviszony megszüntetését követően a felperes 2021. augusztus 6-tól nyolcvan napon át napi 5 580 forint álláskeresői járadékban részesült (8/F/2.), majd tanfolyamra járt (11. sorszámú jegyzőkönyv 3. oldal), 2022. február 8-tól pedig munkaviszonyt létesített a (helység2 neve)i székhelyű Városgondozási Zrt.-vel (16. sorszámú előkészítő irat, 19. sorszámú jegyzőkönyv 1. oldal).

[16] Az ekként irányadó tényállás mellett is az elsőfokú bíróság az általa hivatkozott jogszabályi rendelkezések megfelelő alkalmazásával állapította meg, hogy a felperes keresete alapos és azt is, hogy milyen okból alapos. Az ítéltábla az elsőfokú ítéletnek az e következtetéseket alátámasztó indokaival túlnyomórészt egyetért, ezért azokra csupán visszautal a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 386. § (4) bekezdése alapján.

[17] Az ítéltábla megállapította, hogy a fellebbezésben és az elsőfokú ítéletben is írtakkal szemben a 2021 júniusi kézbesítésre vonatkozó utasítás, valamint az ezen új feladatellátás körülményeivel kapcsolatos tájékoztatás bár megtörtént, de az nem volt egyértelmű, hiszen e körben maga tanúl tanú is ellentmondó nyilatkozatokat tett. Előbb határozottan munkaidőben végzendő feladatról és emiatt a felperes szükségképpen helyettesítéséről számolt be, utóbb viszont már azt állította: „Lehetett volna munkaidő után is végeznie” a kézbesítést a felperesnek, a „túlmunka” pedig másnap „lecsúsztható” lett volna (15. sorszámú jegyzőkönyv 3. oldal).

[18] Mindebből nyilván nem állapítható meg pontosan: a felperesnek a csoportvezető szerint is megközelítőleg tizenkét órát kitevő kézbesítési feladatot egy munkanapon, a napi nyolc óra munkaidején túl kb. négy óra rendkívüli munkaidőben végzett munkával, vagy akár két munkanapon is, „túlmunka” nélkül kellett/lehetett volna teljesítenie.

[19] Amennyiben a munkáltató jelentős mértékben megváltoztatja a munkakörülményeket, köteles a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges feltételekről részletesen tájékoztatni, ezeket biztosítani annak érdekében, hogy a munkavállaló munkaviszonyból eredő jogait megfelelően gyakorolhassa, kötelezettségeit teljesíteni tudja (EBH2013. M.20.).

[20] Ebből következik, hogy a szóban lévő utasítás/tájékoztatás így nem felelt meg az Mt. 42. § (2) és 51. § (1) bekezdésének, hiszen a munkavégzéshez szükséges irányítás nemcsak joga, hanem kötelezettsége is a munkáltatónak, akinek úgy kell tehát a munkát szerveznie, hogy a munkavállaló a munkáját megfelelően elláthassa. Emellett az Mt. 6. § (4) bekezdéséből levezethető kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a munkavállalót minden olyan tényről, adatról, körülményről, illetve ezek változásáról tájékoztassa, amely a jogainak

gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése szempontjából lényeges (az Mt. 51. §-ához fűzött indokolás).

[21] Ez az oka annak, hogy a felperesen nem volt jogszerűen számonkérhető az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában írt kötelezettség teljesítésének elmulasztása miatt és ezért volt alaptalan az elsőfokú ítélet [19] bekezdésében ezzel kapcsolatban rögzített alperesi álláspont.

[22] Helyesen utalt a törvényszék ítéletének [36] bekezdésében arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés tényét a felmondás szerkezetéből és megfogalmazásából is kitűnően az alperes nem a felperes 2021 júniusi, a korábbihoz nagyon hasonló magatartása súlyát növelendő, az amiatt alkalmazott felmondás indokoltságát alátámasztó körülményként értékelte, hanem arra kifejezetten önálló (elsőként feltüntetett) felmondási indokként hivatkozott. Erre pedig nincs jogszerű lehetősége (BH1999. 332., Kúria Mfv.II.10.073/2021/4., Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.019/2022/5., Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.027/2020/5/I.).

[23] Az ítéltábla nem ért egyet viszont az elsőfokú bírósággal abban, hogy a felmondás másodikként feltüntetett, de összetett indoka ne felelt volna meg a világosság követelményének. A világos indokolás követelményének ugyanis az az indokolás felel meg, amely megjelöli a tényt, körülményt, amelyre a munkáltató az intézkedését alapította és abból – függetlenül attól, hogy az összefoglalóan vagy részletezően történt – megállapítható, miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára (BH2001. 395.). A világosság követelményének az a célja, hogy az egyoldalú jognyilatkozat indokát a másik fél megismerhesse, azt ellenőrizhesse, illetve azzal szemben adott esetben eredményesen védekezhessen, az abban foglaltakat cáfolhassa. A felmondás világos indokkal összefüggő követelményének megtartottságát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettjének tudomása (tudattartama) alapján kell értékelni (BH2017. 348., Kúria Mfv.I.10.085/2019/9.).

[24] Márpedig a keresetlevélből (2.3. pont) kitűnően is a felperes mindvégig pontosan tudta, hogy mely feladat elvégzésének megtagadását és azzal kapcsolatban mely Facebook bejegyzés tartalmát tartja sérelmesnek, a munkaviszony további fenntartását ellehetetlenítő körülménynek az alperes. Emellett az elsőfokú bíróság is nyilván azért folytatott le bizonyítást, majd foglaltatott és foglalt is állást ítéletében a felmondás ezen indoka valósága és okszerűsége körében, mert valójában a szóban lévő indokot maga is világosnak tekintette: nem világos indokolás esetén ugyanis a valóság és okszerűség vizsgálata nem is szükséges (Kúria Mfv.VIII.10.034/2022/8.), hiszen a bizonyítás nem lépheti túl a felmondás indoklásának kereteit (MDII. 143.).

[25] A felmondás második indokának első részével, nevezetesen a 2021 júniusi kézbesítés megtagadásával kapcsolatban azt kell hangsúlyozni, hogy a számlák (helység neve)i fogyasztási helyeken történő kézbesítése vitathatatlanul nem tartozott bele a felperes (telep1) telepkezelői munkakörébe.

[26] A munkakör azokat a tevékenységeket foglalja magában, amelyeket a munkavállaló végezni köteles; ezen belül a konkrét feladatokat a munkáltató határozza meg (BH1998. 52.). A munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkavállaló munkakörében való megállapodás [Mt. 45. § (1) bekezdés]. A munkakörben való megállapodás azoknak a feladatoknak a meghatározását jelenti, melyeket a munkavállaló munkajogviszonya alapján végezni köteles. Az általános megfogalmazás mellett az irodalomban a következő meghatározás érdemel figyelmet: „A munkakör azoknak a feladatoknak a fajlagos meghatározását jelenti, amelyeket a munkavállalónak teljesítenie kell, azt fejezi ki, hogy a munkáltató szervezeti munkamegosztása szerint egy munkavégzőre milyen feladatok jutnak a munkaszerződés alapján” (Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez – Bankó Zoltán/Berke Gyula/Kiss György/Szőke Gergely László – uj.jogtar.hu).

[27] A felperes munkaköri leírásának a „további feladatok” teljesítésére vonatkozó része sem tette lehetővé az alperesnek azt, hogy saját belátása és mércéje szerint korlátlanul különféle munkakörökbe tartozó feladatok elvégzésére is jogszerűen utasíthassa a felperest azzal, hogy a feladatok kismértékű, egyoldalú munkáltatói módosítása is csak akkor megengedett az utasítási jog keretében, ha az még nem változtatja meg a munkakör jellegét (BH1997. 213.).

[28] A perbelihez hasonló általános, a munkakörök lényegi vonásait és elhatárolási szempontjait figyelmen kívül hagyó munkáltatói felhatalmazás ugyanis kiüresítené a munkaszerződés egyik nélkülözhetetlen, kötelező tartalmi elemének meghatározására vonatkozó Mt. 45. § (1) bekezdését, éppen ezért is jogszerűtlen a munkavállaló munkakörének meghatározása, ha az olyan mértékben általános, hogy abból az elvégzendő munkák köre és jellege nem állapítható meg (BH2015. 78.).

[29] A rendelkezésre álló bizonyítékokkal összhangban állapította meg az elsőfokú bíróság ítélete [43] bekezdésében, hogy a kézbesítés nem alkalmi kötelezettsége volt (lett volna) a felperesnek, hanem az időközönként rendszeresen visszatérő új feladatként jelentkezett (tanúl tanú 15. sorszámú jegyzőkönyv 2. oldal utolsó előtti bekezdésben tett nyilatkozata). Ezért amennyiben a kézbesítési feladatot a felperes huzamosabb ideig ellátja, úgy írásbeliség nélkül, gyakorlatilag a felek szóbeli megállapodásán alapulóan is, közös megegyezéssel a munkaköre, azaz ebben a tekintetben a munkaszerződése is módosult (az ellátandó feladatok köre jelentékenyen bővült) volna (EBH1999. 142., BH2009. 306.), a munkaszerződés módosításához azonban a munkavállaló nem köteles hozzájárulni.

[30] Itt jegyzi meg az ítéltábla, hogy az előző bekezdésekben írtaktól függetlenül a munkaszerződés módosításának szükségességét maga az alperes is észlelte, hiszen a felperes esetében annak elmaradása okaként még a fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételben is kizárólag a munkaviszony időközbeni megszűnését jelölte meg.

[31] Az eddigiekből okszerűen következik, hogy a munkakörbe nem tartozó kézbesítési feladatot hozzájárulás hiányában csak az Mt. 53. §-a szerinti intézkedéssel tudta volna az alperes okszerűen végeztetni a felperessel, ilyen intézkedésre azonban – az alperes eltérő jogi álláspontja miatt – nem vitásan nem került sor. Az sem hagyható figyelmen kívül, hogy miután a felperes véglegesen „megtagadta” a kézbesítést, a csoportvezető ezt – legalábbis a tényállás-kiegészítés során már idézett nyilatkozata alapján – minden további nélkül elfogadta, tudomásul vette.

[32] A felmondás második indokának második része, nevezetesen a Facebook bejegyzéssel kapcsolatos felperesi magatartás körében az ítéltábla maradéktalanul egyetért az elsőfokú ítélet [47]-[48], valamint – a jelzett pontatlanság kivételével – az [50] bekezdésében írtakkal azzal, hogy egy munkakörbe nem tartozó feladat elvégzésének szándékát tükröző, annak érdekében megfogalmazott, előzetes, egyszeri, bár az alperes utasításának kétségtelenül nem mindenben megfelelő, de az ügyfélkapcsolatban komolyabb fennakadást nem eredményező munkavállalói tájékoztatás az Mt. 66. § (2) bekezdésének okszerű alkalmazhatóságát nem tette lehetővé.

[33] A jogellenes megszüntetés miatt érvényesített elmaradt jövedelem címén járó kártérítés tekintetében az alperes által hivatkozott (11. sorszámú jegyzőkönyv 3. oldal) kárenyhítési kötelezettséggel összefüggésben az ítéltábla megjegyzi, hogy az elsőfokú bíróság a 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 7. pontjának és az egységes ítélezési gyakorlatnak (pl. EBH2015.M.23.) megfelelően tájékoztatta a feleket a bizonyítási érdekükről (15. sorszámú jegyzőkönyv 2. oldal).

[34] A mindvégig jogi képviselővel eljáró alperes azonban sem a 2021. december 8-án, sem a 2022. február 4-én megtartott tárgyaláson nem intézett a kárenyhítés körében kérdést a felpereshez, a törvényszék által engedélyezett utólagos bizonyításra nyitva álló határidőben előterjesztett egyetlen, az illetékes Munkaügyi Központ megkeresésére vonatkozó bizonyítási indítványa (17. sorszám alatti előkészítő irat) pedig az elsőfokú ítélet [60] bekezdésében írtak szerint még annak teljesítése esetén sem eredményezhette volna a felperest terhelő kárenyhítési kötelezettség akár részbeni elmulasztásának megállapíthatóságát.

[35] Az előzőek fényében az ezt követően, a 2022. március 23-i tárgyaláson előterjesztett utólagos bizonyításra irányuló kérelmet – a felperes további, a kárenyhítési kötelezettség teljesítésére vonatkozó nyilatkozatától függetlenül is – az elsőfokú bíróság a Pp. 220. § (1) bekezdésében írt feltételek fennálltának hiányában alappal hagyta figyelmen kívül a Pp. 220. § (7) bekezdése szerint eljárva azzal, hogy egyébként a jegyzőkönyvben rögzített „...és én kérem, hogy a bíróság kötelezze felperest az általa most elmondottak kárenyhítés körébe eső kötelezettségének a teljesítésére” nyilatkozat nyilván nem tekinthető az akár csak részben is eredményes bizonyítás lehetőségét magában hordozó indítványnak.

[36] Erre is figyelemmel a törvényszék helytállóan állapította meg, hogy a felperes a perben érintett időszakban eleget tett kárenyhítési kötelezettségének, azaz az Mt. 82. § (1) bekezdésére alapított kárigénye teljes egészében alapos volt.

[37] Az pedig, hogy egy adott munkavállalói kör hogyan fog értelmezni, vagy mi módon interpretál egy, a volt kollégájuk munkaviszonya megszüntetésével kapcsolatos elsőfokú bírósági ítéletet, a konkrét perbeli jogvita mikénti elbírálása szempontjából nem lehet ügydöntő körülmény.

[38] Mindezekre tekintettel nem volt helye az elsőfokú ítélet megváltoztatásának, ezért azt, mint érdemben helyest az ítéltábla helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata szerint eljárva a rendelkező rész Pp. 101. § (1) bekezdése alapján történt, az eljárási illeték jogosultját rögzítő kiegészítésével.

[39] Az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az eredménytelenül fellebbező alperest a felperesnek az 1 121 072 forint fellebbezési pertárgyérték, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (R.) 3. § (5) bekezdése szerinti ügyvédi munkadíjból álló fellebbezési eljárási költsége megfizetésére.

[40] A perben a feleket a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján megillető tárgyi költségfeljegyzési jogra figyelemmel meg nem fizetett, az említett fellebbezési pertárgyérték és az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján számított fellebbezési illetéket a másodfokú eljárásban is pervesztes alperes a Pp. 102. § (1) bekezdése értelmében köteles megfizetni az állam javára.

[41] Az ítéltábla a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján.

Debrecen, 2022. október 20.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke, Dr. Kormos János s. k. előadó bíró,
Dr. Répássy Árpád s. k. bíró