



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.168/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő egyéni ügyvéd (felp. képvis. címe) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek** a képviselő2 egyéni ügyvéd (alp. képvis. címe) által képviselt **alperes1** (alp. címe.) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 19.M.70.059/2021/27. számú ítélete ellen a felperes által 28. számon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 40.000.- (negyvenezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 334.754 (háromszázharmincnégyezer-hétszázötvennégy) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2014. november 1. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban „kiemelt ügyfélmenedzser (FEOR3622)” munkakörben. A felperes munkakörébe az alábbi feladatok tartoztak: az általa kezelt portfólió elsősorban kereskedelmi szempontú gondozása, az ügyfél portfólióját érintően ajánlat készítés és benyújtás, az ügyfél portfóliójába tartozó szerződések előkészítése, az ügyfél portfólióját érintő teljesítés igazolások előkészítése,

aláírása, a teljesítések alapján jogosult díjazás kiszámlázásáról gondoskodás, a számlák ügyfél általi teljesítésének nyomon követése, az ügyfél portfóliójába tartozó minőségi és teljesítési kifogások kezelése. A felperes kötetlen munkarendben végezte a munkáját, részére az alperes szolgálati gépjárművet biztosított, közvetlen felettese a vezérigazgató volt.

[2] A felperes ténylegesen 2015. augusztusig végzett munkát, mely idő alatt új, potenciális ügyfelek részére készített megkereséseket, valamint ellátta a közvetlen felettese által kiadott eseti feladatokat, ezek között besegített pályázatok összeállításába, és tárgyalásokon is részt vett. A felperes 2015. augusztusától veszélyeztetett terhessége, majd szülési szabadság, később GYES, GYED állomány miatt nem végzett munkát. Ekkortól a felperes által ellátott feladatokat a vezérigazgató végezte. Az alperes 2017. szeptember 8-tól alkalmazta munkatársak szintén 3622 FEOR besorolású kereskedelmi munkakörre, aki egyéb feladatai, a földi kiszolgálási tevékenység koordinálása mellett látta el a kereskedelemmel kapcsolatos feladatokat.

[3] 2018. augusztus 27-től vezérigazgató váltás következett be, innentől a felperes munkakörébe tartozó feladatokat az új vezérigazgató látta el. 2018. év végén tulajdonosváltás következett be, az alperes 2019. év elejétől több lépcsőben átszervezéseket hajtott végre. A felperes GYES állományának lejártát követően keresőképtelen állományban volt betegsége miatt, majd 2019. január-február hónapban az alperes kiadta a részére járó szabadságot. Márciustól az alperes a felperest nem látta el munkával, részére állásidőre járó távolléti díjat számfejtett. Az alperes 2019. június 15. napján felmondással megszüntette munkatársi munkaviszonyát, majd 2019. június 19. napján kelt, a felperessel 2019. augusztus 5. napján közölt felmondással a felperes munkaviszonyát is. A felmondás indokolása szerint a felperes kereskedelmi ügyintézői munkakörben dolgozott az alperes által üzemeltetett területen. A társaság gazdasági okból átszervezésre kényszerült, az átszervezések érintik a munkavállalók munkavégzési helyét is. Az átszervezésre a munkakörök racionalizálása miatt volt szükség, ezért a munkavállalónak a jövőben sem eredeti, sem más munkakörben nem tudják a foglalkoztatását biztosítani.

[4] A felperes munkaviszonyának megszüntetését követően a felperes munkakörébe tartozó feladatokat a vezérigazgató és az üzletágvezető látták el. A felperes által ellátott feladatokra az alperes a munkaviszony megszüntetését követően nem alkalmazott új munkavállalót.

Kereset és ellenkérelem

[5] A felperes keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetés miatt 4.184.426.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indoka nem világos, nem valós és nem is okszerű. A felperes nem a felmondásban írt kereskedelmi ügyintézői, hanem kiemelt ügyfélmenedzser munkakört töltött be, a kereskedelmi ügyintézői munkakör megszűnése a

felperes valódi munkakörét nem érintette. A kereskedelmi ügyintézői munkakör egy adminisztratív munkakör, mely nyilvánvalóan nem felel meg a felperes végzettségének, aki több diplomával is rendelkezik. A felperes ténylegesen nem egy adminisztratív jellegű munkakört látott el, vezetői feladatokat végzett, ezt igazolja a gépkocsi használat és a mozgóbér is. Előadta, hogy a kiemelt ügyfélmenedzseri munkaköre egyébiránt 2015-ben meg is szűnt.

[6] Hivatkozott arra, hogy az alperes nem tett eleget tájékoztatási és foglalkoztatási kötelezettségeinek, mert nem értesítette a felperest arról, hogy veszélyeztetett terhessége alatt megszűnt munkaköre helyett milyen új munkakörben kerül foglalkoztatásra a felperes. Az alperes nem kezdeményezett törvényi kötelezettségének megfelelő tárgyalást a felperessel munkaköre megváltoztatása vonatkozásában. Az alperes a szabadsággal és a táppénz ügyintézésrel kapcsolatban is elmulasztotta a tájékoztatási kötelezettségét. A felperes 2018. decemberében megbeszélésen vett részt az alperes vezérigazgatójával, aki nem tudott nyilatkozni a felperes arra irányuló kérdésére, hogy az alperes fenn kívánja-e tartani a munkaviszonyát. Az alperes válasza sem méltatta a felperes e-mailjeit új munkaköre vonatkozásában. Miután a felperes kiemelt ügyfélmenedzser munkaköre már 2015. évben megszűnt, amelyből, ha következett is átszervezés, az biztosan nem tarthatott 2019. június hónapjáig. Az alperes folyamatos jelleggel olyan magatartást tanúsított, mely súlyosan sértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (4) bekezdése szerinti alapvető tájékoztatási kötelezettséget a felperes irányában.

[7] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes munkaszerződése a FEOR 3622 jelzést tartalmazza, ami kereskedelmi ügyintézői munkakör. A felperes munkaköre kifejezetten a kereskedelmi ügyintézői munkakör elnevezésnek felel meg. A felperes munkakörét azért nevezték kiemelt ügyfélmenedzsernek, mert így a partnerek felé a fontosságát tudták kifejezni. A felperesnek a saját ügyfélportfólió nem jött létre, a meglévő portfólióval kapcsolatos feladatokat látott el, illetve eseti feladatként pályázattal kapcsolatos feladatokat. A felperes munkaköre nem szűnt meg 2005. évben, a felperes távollétének ideje alatt a munkaköri feladatait ad-hoc jelleggel a korábbi vezérigazgató látta el. A felperes munkaviszonyát is érintő döntés meghozatalára végül 2019. június 19-én került sor, amikor a racionalizálás keretében az alperes megváltoztatta a munkakörök szerinti korábbi feladatelosztást és a felperes munkakörébe tartozó feladatokat a már addig is alkalmazott üzletágigazgatók feladatkörébe utalta részfeladatként. Az alperes a felperes munkakörében új munkavállalót nem foglalkoztatott. A felperes által betöltött munkakör megszűnt, ezért a felmondás indoka világos, valós és okszerű. Hivatkozott arra is, hogy a tulajdonosváltás és a szervezeti átalakítás eredményeképpen az alperesnél volt némi felfordulás, de a felperest igyekeztek tájékoztatni mindenről. A kereset összecszerűséget is támadta arra hivatkozással, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[8] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint a felmondás indokolása megfelel a világos indokolás követelményének, a munkakör megszüntetése az átszervezés egyik módja. A felmondásban írt munkakör nem a felperesi munkakörtől egészében eltérő, a felmondás világos értelmezését nehezítő munkakör, hanem a felperes munkaszerződésében rögzített FEOR számhoz tartozó munkakör.

[9] Értékelte az elsőfokú bíróság, hogy a munkaszerződésben a kiemelt ügyfélmenedzser munkakör melletti 3622 FEOR szám a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszeréről szóló 7/2010 (IV. 23.) KSH közlemény melléklete alapján kereskedelmi ügyintézői munkakört jelöl. Az ehhez a munkakörhöz tartozó FEOR rendszer szerinti feladatok pedig lefedik a felperes részére írt ajánlatban, valamint a munkaköri leírásban foglaltakat. A munkaviszonyt létesítő vezérigazgató tanúvallomásában úgy nyilatkozott, hogy a felperes ténylegesen ellátott feladatai a 3633 FEOR számú kereskedelmi ügyintézői feladatokat fedik le, a munkakör ettől eltérő megnevezésére a célzott partnereknek a felperes fontosságát kiemelendő került sor. A későbbi vezérigazgató is ezzel egyező tanúvallomást tett. A felperes kereskedelmi ügyintézői munkakörbe tartozó feladatokat látott el, a pályázatokkal kapcsolatban kizárólag kisegítő tevékenységet végzett. A vezérigazgató a kötetlen munkarend, a jutalék, valamint a céges autó használatával kapcsolatban nyilatkozott úgy, hogy azokat a feladat jellege alapján kapta meg a felperes, ebből a felperes munkakörére nem lehet következtetést levonni. Az elsőfokú bíróság szerint a felperes felsőfokú végzettsége sem igazolja a felperes eltérő munkakörét.

[10] Az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy az, hogy az, hogy a felperes munkaköri feladatai 2015-ben, a GYES állománya alatt a vezérigazgatóhoz kerültek, nem jelenti a munkakör megszüntetését, mivel a felperes tartós távolléte volt a munkakör átvételének az oka. Az nem bizonyosodott be, hogy 2015-ben megszűnt volna a munkakör, a vezérigazgató is csak utalt arra, hogy elképzelhető, hogy a munkakör meg fog szűnni.

[11] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás alapján megállapította, hogy az alperes igazolta, hogy a felperes által betöltött munkakör megszűnt, az alperes a felperes által ellátott feladatokra, munkakörre nem alkalmazott új munkavállalót, az átszervezést végrehajtotta. Kiemelte, hogy nem annak volt elsődleges jelentősége, hogy az alperes miként jelölte meg a felperes által betöltött munkakör elnevezését a felmondásban. A felmondás jogszerűsége körében a bíróságnak elsődlegesen azt kellett vizsgálnia, hogy – elnevezéstől függetlenül – megszűnt-e az a munkakör, azon feladatok összessége, amit a felperes ellátott. A bizonyítási eljárás adatai azt igazolták, hogy a felperes által ellátott feladatokat a felperes szülési szabadságának megkezdésekor a tartós távollétére tekintettel a vezérigazgató vette át, aki azt a vezérigazgató váltáskor az újabb vezérigazgatónak átadta. A felperes munkaviszonyának megszüntetését követően nem alkalmazott az alperes a felperes korábban ellátott feladataira új munkavállalót. 2019. júliustól a vezérigazgató mellett a már korábban is az alperes alkalmazásában álló egyéb érdekelt³ üzletág-igazgató látta el a felperes munkakörébe tartozó feladatokat. A felperes korábbi távolléte alatt munkatárs¹. is látott el kereskedelmi tevékenységet a más munkaköri feladatok mellett. Igazolt továbbá, hogy az alperes munkatárs¹. munkaviszonyát is megszüntette. Mindezek alapján megállapítható, hogy az alperes a felperes munkakörét úgy szüntette meg, hogy a munkaköri feladatait a már munkaviszonyban lévő munkavállalók között osztotta szét.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[12] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és az alperes kötelezését 4.184.426.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, valamint 786.204.- forint szabadságmegváltás megfizetésére. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdését, 346. § (5) bekezdését, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. §-át, 6. § (4) bekezdését.

[13] Az elsőfokú bíróság iratellenes megállapításokat tett a tényállásban, valamint téves következtetésre jutott, amikor megállapította, hogy a felperes munkaviszonya nem jogellenesen szűnt meg. Az megállapításra került, hogy munkatárs1. nevű alkalmazottat felvettek a felperes távolléte alatt, aki ugyanolyan kereskedelmi tevékenységet látott el, mint a felperes. Hiába volt eltérő a FEOR számú munkaköre a felperesnek és munkatárs1.nak, miután az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy nem a FEOR szám az irányadó, hanem maga a tevékenység jellege. Ebből világosan levezethető, hogy munkatárs1.t ugyanarra a pozícióra vették fel dolgozni, mint a felperest korábban, így jogellenes volt a felmondás.

[14] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú ítélet sérti az Mt. 64. § (2) bekezdését is, a felmondás indokolása nem világos. A felmondásban kereskedelmi ügyintézőként mondtak fel a felperesnek, azonban ő valójában kiemelt ügyfélmenedzseri munkakört töltött be. Így a kereskedelmi ügyintézői munkakör megszűnése a felperes valódi munkakörét nem érintette. A felmondásban szereplő munkakör megnevezésének a munkaszerződésben szereplő munkakör megnevezésével meg kellene egyeznie. A felperes kiemelt ügyfélmenedzser munkaköre egy magasabb pozíciót jelentett, nem csupán adminisztrációs feladatokat látott el, hanem tárgyalásokra is járt, céges autót kapott, továbbá a pozíció betöltéséhez felsőfokú iskolai végzettség volt szükséges, valamint felette csak a vezérigazgató állt a ranglétrán. Feladatai közül egyedül az önálló szerződéskötési jogosultság nem szerepelt. Az ítélet maga rögzíti, hogy a felperes korábban ellátott feladatait a vezérigazgatók látták el, ami szintén arra utal, hogy egy magasabb pozíciót töltött be, mint egy adminisztrációs tevékenységgel járó feladatkör.

[15] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes fellebbezésében foglalt új jogi érvelés alaptalan: a felperes 2015. év második felében veszélyeztetett terhességére tekintettel már nem végzett munkát. A kereskedelmi feladatok ellátására az alperes akkor még nem, csupán 2017. szeptember 8. napjától alkalmazta munkatárs1.t. A felperes és munkatárs1. munkaviszonya egyaránt a 2019. évben végrehajtott átszervezés eredményeként szűnt meg. Az átszervezést és a felperes munkaviszonya megszüntetését követően az alperes kereskedelmi ügyintéző/kiemelt ügyfélmenedzser munkakörre nem alkalmazott új munkavállalót. Hangsúlyozta, hogy a felperes az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott arra,

hogy amiatt jogellenes a felmondás, mert az alperes más munkavállalót alkalmazott a munkakörére, így az új jogi érvelést a Pp. 373. § (2) bekezdése alapján figyelmen kívül kell hagyni.

[16] Az elsőfokú eljárás során bizonyítást nyert, hogy az átszervezés a felperes munkaszerződésben szereplő FEOR kóddal meghatározott munkakört érintette, függetlenül attól, hogy a munkaszerződésben a FEOR kód mellett egy hangzatosabb elnevezés is szerepelt. Észrevételezte továbbá, hogy a felperes fellebbezési kérelme ismételten kiterjed a szabadságmegváltásra annak ellenére, hogy azt az alperes már 2019. október 25. napján megfizette a felperes részére, melyre vonatkozó bizonyítékot az ellenkérelméhez csatolta. Erre tekintettel a felperes a szabadságmegváltás iránti követelését nem tartotta fenn. Így a felperes fellebbezési kérelme alaptalan keresetmódosítást tartalmaz, melynek kérte az elutasítását a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján. A továbbiakban is vitatta az összegszerű keresetet arra hivatkozással, hogy a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[17] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[18] A Pp. 373.§ (1)-(3) bekezdései szerint a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során - a (2)-(5) bekezdésben foglalt kivételekkel - a keresetet, a viszontkeresetet és a beszámítást, illetve az ellenkérelmet megváltoztatni nem lehet, utólagos bizonyításnak nincs helye. A fellebbezésben új tény állítására akkor kerülhet sor, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítéletet eredményezhetett volna. Kereset- és ellenkérelem-változtatásnak akkor van helye, ha az a (2) bekezdés szerinti ténnyel áll közvetlen okozati összefüggésben.

[19] Helytállóan hivatkozott az alperes fellebbezési ellenkérelmében arra, hogy a felperes fellebbezése meg nem engedett, elkésett keresetváltoztatást és új tényállítást tartalmaz. A felperes eredeti keresetlevelében valóban kérte az alperes kötelezését 786.204.-forint 36 napi szabadságmegváltás megfizetésére. Ezt követően az alperes előterjesztette ellenkérelmét, melyben bejelentette, hogy megtette a szükséges lépéseket a szabadságmegváltás érdekében, melynek igazolására csatolta a 2019. október havi fizetési jegyzéket és utalási igazolást. Ezt követően a felperes még a perfelvétel lezárása előtt a 2020. június 3-i beadványában (válaszirat és keresetpontosítás) keresetét úgy változtatta meg, hogy a szabadságmegváltás iránti igénye már nem áll fenn, az alperes a ki nem adott szabadságok pénzbeli megváltását teljesítette, ezért ezen követelés nélkül tartotta fenn a keresetét. Erre tekintettel a fellebbezésben előterjesztett szabadságmegváltás iránti igény meg nem engedett keresetváltoztatásnak minősül.

[20] Emellett az elsőfokú eljárás során a lefolytatott bizonyítás körében többször szóba került tanú8 kereskedelmi ügyintézői munkaviszonya, annak létesítése, megszüntetése és a munkavállaló tényleges munkaköri feladatai. Helytállóan hivatkozott az alperes fellebbezési ellenkérelmében arra, hogy a felperes az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott arra a tényre, hogy azért valótlan a felmondás indoka, mert az alperes tanú8ral létesített volna munkaviszonyt az ő munkakörére. Ezen tény állítása tehát meg nem engedett új tényállításnak minősül.

[21] A felperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta a bizonyítás eredményének mérlegelését. A Pp. 279.§ (1) bekezdése szerint a bíróság a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak az egybevetése alapján állapítja meg, a bizonyítékokat a maguk összességében értékeli és a meggyőződése szerint bírálja el. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt. Nem volt fellelhető olyan iratellenes, logikátlan, kirívó okszerűtlen megállapítás, amely a másodfokú bíróság számára a bizonyítékok felülmérlegelését szükségessé tette volna.

[22] Az MK.95. számú állásfoglalás szerint az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, e nélkül a bíróság ugyancsak megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. E törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is. A törvénynek ezekkel az alakiságokkal az a célja, hogy a munkavállaló a felmondás vele történt közlése után nyomban megismerhesse és ellenőrizhesse azokat az okokat, amelyekre a munkáltató a felmondást alapítja és ennek eredményéhez képest módja legyen a felmondás indokolását vitatnia, illetve cáfolnia is. Nem világos az az indokolás, amely nem öleli fel azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség és így a munkavállalónak nem nyújt lehetőséget sem azok ellenőrzésére, sem a munkaügyi jogvitára való felkészülésére. Ilyen megítélés alá esik különösen a tartalmatlan, közhelyszerű indokolás. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a világos indokolás követelményének az az indokolás felel meg, amely megjelölte azt a tényt, körülményt, amelyre a munkáltató az intézkedését alapította és abból – függetlenül attól, hogy az összefoglalóan vagy részletezően határozta-e meg – megállapítható, hogy miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára (BH2001.395).

[23] A felmondás indoka egyértelműen tartalmazza, hogy az alperes átszervezésre kényszerül, mely érinti a felperes munkavégzési helyét is, az alperes a felperest sem eredeti, sem más munkakörben nem tudja foglalkoztatni. Ez megfelel a világos indokolás jogszabályi követelményének, figyelemmel a felek közötti, hónapok óta zajló szóbeli és írásbeli kommunikációra, melyből megállapíthatóan maga a felperes is tudomással bírt arról, hogy a munkaköre megszüntetésre kerül (így pl. 2019. április 18-i, július 11-i levél). A kereskedelmi ügyintézői munkakör nem a felmondás indokolása, csupán a felmondás indokolását

megelőzően az alperes által állított tény, vagyis, hogy a felperes 2014. november 1. napjától kezdődően kereskedelmi ügyintéző munkakörben dolgozott az alperes által üzemeltetett területen.

[24] Helytállóan utalt az elsőfokú bíróság a következetesen érvényesülő bírói gyakorlatra, amely szerint a munkáltató működésével összefüggő változások esetén nem a munkakör elnevezése, hanem a tényleges munkaköri feladatok, a munkakör tartalma alapján kell a bizonyítási eljárást lefolytatni. Ha a munkavállaló munkakörének megnevezése és tényleges tartalma eltér, a tényleges munkaköri feladatok alapján kell elbírálni az átszervezés valóságát és okszerűségét (Fővárosi Ítéltábla Mfv.I.31063/2021/7). Az átszervezés a munkavállaló szerződéses vagy ettől eltérő tényleges munkakörére kihat (Mfv.I.10.222/1996/3., Mfv.I.10.675/2007/3., Mfv.I.10.102/2007/3., Mfv.I.10.074/2002/2., BH2008.163). Ez azt jelenti, hogy a munkáltató működésével összefüggő okból indokolt felmondás esetén a felperes tényleges munkakörét és a tényleges munkaköri feladatokat, illetve azok változását kell vizsgálni, függetlenül a munkakör elnevezésétől. Erre tekintettel az eljáró bíróságoknak a tényleges munkaköri feladatok vizsgálata alapján kellett állást foglalniuk a felmondás indokának valóságáról és okszerűségéről.

[25] E tekintetben az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helyesen állapította meg, és helytálló a jogi következtetése is. A felperes és az alperes lényegében egyezően nyilatkozott a felperes munkaköri feladataira, melyet a munkaviszony létesítésére vonatkozó ajánlat és a munkaköri leírás is azonos tartalommal rögzít. A felek között csak a tekintetben volt vita, hogy a felperes munkaköre magasabb, menedzser típusú munkakör volt, vagy adminisztrációs munkakör. Ennek azonban a jogvita eldöntése szempontjából jelentősége nem volt. A felperes maga is állította, hogy a munkaköri leírásban szereplő munkaköri feladatokat látta el, ezért azt a tényállás helyesen állapította meg a felek egyező előadása alapján. A bírói gyakorlat szerint, ha az átszervezés során a munkavállaló tényleges munkaköre megszűnt, nincs jelentősége a korábbi, más munkakört meghatározó munkaköri leírásnak és annak, hogy a más munkakörbe tartozó munkaszerződés írásbeli módosítása nem történt meg és új munkaköri leírást nem adtak ki (Mfv.I.10.078/2000/4.).

[26] A perbeli esetben a felperes munkaköri leírása megfelelt a felperes tényleges munkaköri feladatainak. Az alperes 2021. október 4-i iratában részletesen nyilatkozott a felperes munkaköri feladataira, melyre a felperes 2021. október 22-i beadványában válaszolt. A felperes személyes meghallgatásakor (19.M.70.059/2021/22. számú jegyzőkönyv) elmondta, hogy a munkaköri leírás lényegében a megállapodásuknak megfelelő feladatokat tartalmazta és ennek megfelelően látta el a feladatokat egészen 2015. augusztusig, amikor veszélyeztetett terhes lett. Mindezek alapján megállapítható, hogy a felperes feladatai a meglévő ügyfelekkel való kapcsolattartás és szolgáltatások értékesítésére terjed ki, továbbá voltak – eseti utasítás alapján – pályázattal kapcsolatos feladatai is.

[27] A bizonyítási eljárás során meghallgatásra került a korábbi és az új vezérigazgató is. A korábbi vezérigazgató, aki a felperessel a munkaviszony létesítésében megállapodott, elmondta, hogy a felperes feladata lényegében az új ügyfelek megszerzése lett

volna. A felperesnek lehetséges, hogy voltak a pályázat elkészítésében is feladatai, de csak eseti utasítás alapján járt el, és az is lehetséges, hogy meglévő ügyféllel való tárgyaláson is részt vett vele a felperes. Amikor a felperes felhagyott a munkavégzésével, akkor az ellátott feladatait ő vette át. Az őt követő vezérigazgató tanúként ugyancsak elmondta, hogy a felperestől a régi vezérigazgató vette át a feladatokat, majd ezeket már ő maga látta el, másfelől pedig 2017. szeptemberétől alkalmazták 3622 FEOR számmal munkatársi kereskedelmi ügyintézőt. Az ő feladata elsődlegesen a repülőgép takarítás, berakodással kapcsolatos tevékenység volt és emellett látta el az ügyfélszerzést. Az ő munkaviszonyát is megszüntették 2019. január 15-én. A kereskedelmi ügyintézői feladatokat ezt követően az üzletágvezetőkhez telepítette, egyéb érdekelt³hoz és tanú⁹. egyéb érdekelt³ tanú megerősítette, hogy munkatársi¹nak volt új ügyfelek szerzésével kapcsolatos feladata, amellett, hogy a földi kiszolgáló tevékenység koordinálását végezte és csoportvezető is volt. A munkaviszony megszüntetését követő időben a vezérigazgató koordinálta az ezzel kapcsolatos dolgokat, majd a vezérigazgató egy értekezleten határozta meg a két üzletágigazgató részére a kereskedelmi feladatokat és ezt a munkaköri leírás részévé is tették 2019 nyarától, ami egybeesik a felperes munkaviszonyának megszüntetésével.

[28] A másodfokú bíróság szerint nem a munkakör menedzseri vagy adminisztratív jellegének van elsődleges jelentősége, hanem a tényleges munkaköri feladatoknak, a munkakör tartalmának. Önmagában csak a munkakör elnevezése és annak mikénti értékelése (menedzser vagy adminisztratív munkakör) tekintetében volt a felek között vita, de ezen kérések a jogvita szempontjából lényegtelenek, miután a felperes munkaköre – a fellebbezésben már nem is vitatottan – megszűnt. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes munkaköre megszüntetésre került, a hozzá tartozó feladatokat az alperes más munkavállalók munkakörébe utalta.

[29] A fellebbezés nem tartalmazott arra vonatkozó indokolást, hogy a tájékoztatási kötelezettségét a felmondással kapcsolatban miként sértette volna meg az alperes. Az, hogy az alperes a felperes munkába állását követő időszakban a felperes szabadságával és táppénz ügyintézésével, valamint a munkakör további sorsával kapcsolatos tájékoztatási kötelezettségének nem, illetve nem a felperes által elvárt mértékben tett eleget, a felmondás jogellenességére nem hat ki, mert a felmondással kapcsolatban az alperest tájékoztatási kötelezettség nem terhelte és a felmondással kapcsolatban az általános magatartási követelmények sérelme nem állapítható meg.

[30] A fellebbezésben állított egyéb eljárási szabálysértés is megalapozatlan hivatkozás. Az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglalt indokolási kötelezettségnek eleget tett. Önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet (Mfv. II. 10.169/2017/5). A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg (Mfv.I.10.137/2017/5). Az, hogy a fél számára esetlegesen az indokolás nem meggyőző, nem a jogi indokolási kötelezettség megsértése körében sérelmezhető, hanem az anyagi jogszabályhely megsértése és annak megfelelő értelmezése körében. (Mfv.III.10.260/2019/5., Kfv.VII.38.374/2019/6.).

[31] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rész

[32] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségét megfizetni, melynek összege az alperes költségfelszámítását és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. §-án alapul.

[33] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a tárgyi költségfeljegyzési jogos perben a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 95. §(1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli.

[34] A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. 46. § (1) bekezdésén alapul.

[35] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[36] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. október 13.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró