



Záradék: az ítélet a 2.Mf.31.197/2022/11. sorszámú kijavító végzéssel együtt érvényes!

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.197/2022/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Tarr Ádám ügyvéd (Cím16) által képviselt **Felperes1** (Cím1) felperesnek – a jogtanácsos neve kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím2) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 13.M.71.176/2020/48. számú ítéletével szemben az alperes által 49. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a per főtárgyát illetően helybenhagyja, a felperest megillető perköltség tekintetében megváltoztatja és annak összegét 319.428 (háromszáztizenkilencezer-négyszázhuszonnyolc) forintra leszállítja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 234.500 (kettőszázharmincnégyezer-ötszáz) forint másodfokú perköltséget, továbbá külön felhívásra az állam javára 76.818 (hetvenhatezer-nyolcszáztizennyolc) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. május 25. napján hozott 13.M.71.176/2020/48. számú ítéletével a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként kompenzációs átalány címén 960.228 forint, továbbá a késedelmi kamat és az eljárási illetéket is magában foglaló 350.540 forint perköltség megfizetésére

kötelezte az alperest. Rendelkezett továbbá az alperest terhelő eljárási költségek megfizetéséről.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított és a fellebbezéssel érintett körben releváns tényállás szerint a felperes 2017. január 31-től állt munkaviszonyban az alperessel képzési és oktatási előadóként, a Divízió szervezeti egységben. 2017. augusztus 7-től a osztály (a továbbiakban: osztály) osztályvezetője volt.

[3] A felperes és képviselő2 a Divízió vezetője, mint a felperes felettese kezdetben megfelelő munkakapcsolatban voltak, azonban 2019 második felétől több feszültség terhelte a munkakapcsolatot. Ennek előzménye volt, hogy a felperes több esetben képviselő4 alperesi vezérigazgató-helyettestől közvetlenül is kapott munkafeladatokat, amelyeket adott esetben képviselő2 jóváhagyásától függetlenül kellett elvégeznie. képviselő4 a felperessel és tanúl alperesi munkavállalóval, képviselő2 helyettesével folytatott közös ebédek során tett arra utalást, hogy képviselő2 képviselő4 miatt negatívan áll a felpereshez. A közlés arra is kiterjedt pár nappal a felperes részére átadott felmondást megelőzően, hogy „...téged miért utál annyira a főnököd, hogy ki akar rúgni...”. 2020 áprilisában az weboldal oldalon megjelent cikkel kapcsolatban képviselő2 megbeszéléseken fejezte ki a cikkel kapcsolatos felháborodását és véleményét. Azon a megbeszélésen, amelyen a felperes is jelen volt képviselő2 név szerint nem említette a felperest, de több munkatársban az a benyomás alakult ki, hogy a cikk létrejöttét a felperesnek tulajdonította. Amikor a felperes és tanúl erre rákérdeztek, képviselő2 ezt tagadta.

[4] képviselő1 alperesi vezérigazgató 2020. június 30-ai előterjesztése eredményeképpen az alperes igazgatósága a 23/2020. (07.03.) számú határozatával megszavazta az átszervezésre vonatkozó intézkedéseket, amely alapján a felperes által vezetett osztályt megszüntették. Ennek következtében a felperes osztályvezetői pozíciója is megszűnt. Az igazgatóság döntéséről 2020. július 6-a után értesült a vezérigazgató-helyettes, az igazgatók és a divízióvezetők.

[5] 2020. július 6-án képviselő2 a vezérigazgatóval történt egyeztetést követően az irodájába hívatta a felperest, ahol előadó4 munkaügyi előadó jelenlétében tájékoztatta az átszervezés lényegéről, az osztályvezetői pozíció megszűnéséről. A szóbeli tájékoztatás arra is kiterjedt, hogy az alperes új munkakört ajánl fel a felperesnek képzési és fegyverzeti előadó munkakörben, a munkakörhöz ugyanazok a feladatok tartoznak, mint amit a felperes beosztottjai korábban végeztek (tanú2, előadó2, előadó3.) képviselő2 ekkor egy ún. Módosító lapot, továbbá egy Munkaszerződés-tervezetet is a felperes elé tárt, amely szerint a korábbi 845.000 forintos alapbér helyett, az új munkakörében 525.000 forintos alapbért ajánlott az alperes. A felperes megdöbbenőnek és sérelmesnek találta a munkáltatói ajánlatot, de további kérdéseket nem tett fel, bár erre lehetősége lett volna. Jelezte, hogy gondolkodási időt kér, mert a vezérigazgatóval személyesen kívánt egyeztetni. Ezért rájegyezték a Módosító lapra, hogy a felperes másnap, július 7-én délelőtt 10.00 óráig választ ad a munkáltatónak. A felperes a megadott időpontig nem jelentkezett, képviselő2 aznap délelőtt találkozott a felperessel, majd bement a vezérigazgatóhoz. A megbeszélést követően közölte az éppen a

vezérigazgatóra várakozó felperessel, hogy a vezérigazgató nem fogja őt fogadni. Ekkor szóváltás alakult ki köztük, melyről képviselő2 értesítette a vezérigazgatót, aki közölte, hogy adják át a felmondást a felperesnek.

[6] Az alperes 2020. július 7-én felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát, amelyet postai úton közölt. A felmondás következtében a felperes munkaviszonya 2020. október 9-én a felmondási idő leteltével szűnt meg. A felmondás indokolása szerint az alperesnél átszervezésre került sor, amely keretében megszüntették a felperes által vezetett osztályt és a felperes osztályvezetői munkakörét. A felmondás tartalmazta azt is, hogy a felajánlott másik munkakör elfogadásáról a felperes határidőben nem nyilatkozott, ezért a munkáltató a felmondás közléséről döntött.

[7] Az elsőfokú bíróság a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1), (2), (4) bekezdés, 7. § (1) bekezdés, 15. § (1) bekezdés, 16. § (1) bekezdés, 17. § (1) bekezdés, 18. § (1) bekezdés, 58. §, 64. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése, 66. § (1), (2) bekezdés, 82. § (1), (4) bekezdés, továbbá az alperesnél irányadó Kollektív Szerződés 14.3. pontja és 14.4. pontja alapján vizsgálta az alperesi felmondás jogellenességét a kereseti kérelemben foglaltak alapján.

[8] Nem vitatott tényként állapította meg a felek egyező előadása alapján egyebek között a felperes munkakörét, az átszervezés megvalósulását, konkrét körülményeit, a képviselő2 és a felperes közötti egyes párbeszédtek tartalmát, továbbá a felmondás közlése napján és a július 7-i délelőtti megbeszélésen történt eseményeket.

[9] Az elsőfokú bíróság az irányadó bírói gyakorlatot és a perbeli bizonyítékokat értékelve azt állapította meg, hogy az alperes által kibocsátott felmondás indokolása kellően határozott, részletes és konkrét volt, mivel az alperes közölte, hogy átszervezés keretében kerül sor a munkakör megszüntetésére, vagyis megjelölte, hogy a felmondásra a munkáltató működésével összefüggő okból kerül sor. Ezzel maradéktalanul kielégítette a világosság követelményét.

[10] Az indokolásban hivatkozott átszervezés tényszerűen megtörtént, annak megvalósulását az elsőfokú eljárás során már a felperes sem vitatta. Az átszervezés során a KKO-t megszüntették, emiatt a felperes munkaköre is megszűnt, az általa irányított beosztottakat pedig az alperes más szervezeti egységei vették át.

[11] Az indokolás valósága körében értékelte azt a kérdést, hogy az állásfelajánlásra jogszerűen került-e sor az alperes részéről. A jogszabály alapján nem terhelte állásfelajánlási kötelezettség az alperest (Mfv.I.10.668/2015/5.). Tekintettel azonban arra, hogy nem vitatottan felajánlott egy állást a felperesnek, a kereseti kérelem alapján ezen eljárás szabályszerűségét is érdemben kellett értékelni a felmondás jogszerűsége körében. Az alperes

azon magatartása, hogy felajánlott egy munkakört a felperesnek, önmagában nem minősült rosszhiszemű munkáltatói magatartásnak. A munkáltató eljárása értékelésekor azonban figyelembe kellett venni a KSZ 14.3. pontját, amely többletkövetelményt tartalmazott a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó eljárásra, amit az Mt. 46. §-a és 58. §-a alapján irányadónak kellett tekinteni a munkaszerződés-módosításával kapcsolatos eljárásra is. Ebből következően a felperesnek a munkaszerződés-módosítására vonatkozó ajánlat kapcsán jogos elvárása volt, hogy szóban pontos tájékoztatást kapjon az alkalmazása várható feltételeiről. Ez az Mt. 6. § (2), (4) bekezdése és 18. §-a szerinti együttműködési és tájékoztatási kötelezettsége alapján is terhelte az alperest. képviselő2 közölte a felperessel az új munkakör nevét és arról is adott tájékoztatást, hogy ez ugyanazt a feladatkört jelenti, amit korábban a felperes férfi beosztottai láttak el. Ez a közlés a konkrét körülményekre figyelemmel világos és kellően részletes tájékoztatásnak minősült. A felperes nem hivatkozhatott alappal arra, hogy a képzéssel kapcsolatos kételyeit, kérdéseit másnap a vezérigazgatónak kívánta feltenni. Elvárható volt, hogy a magasabb vezető bizonytalan elérhetősége mellett érdeklődjön képviselő2-nál, aki humán területen kompetens vezetőnek minősült.

[12] Az állásfelajánlásra tett felperesi nyilatkozat kapcsán nem annak volt jelentősége, hogy a felperes határidő iránti megjegyzése aktustani értelemben miként minősült. A felek valamennyi nyilatkozatát ugyanis a felek kommunikációjának részeként kellett értékelni. Ezért az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, továbbá a jóhiszeműség és a tisztességes eljárás követelménye alapján kellett vizsgálni a felek nyilatkozatait. A felperes a kommunikáció során nem tett eleget e követelményeknek, mert az általa kért határidő lejártáig nem adott választ a munkáltató számára és nem bizonyította, hogy képviselő2 akadályozta meg a vezérigazgatóval történő megbeszélést.

[13] Az elsőfokú bíróság a fentiek ellenére bizonyítottanak találta, hogy képviselő2 és a felperes között egy elhúzódó konfliktus alakult ki. Ezt a tényt az alperes szervezeti képviselőiként meghallgatott személyek tagadták azzal, hogy nem volt tudomásuk erről. tanú1 HR munkatárs tanúvallomása azonban egyértelműen alátámasztotta a felperes állítását, emellett a felperes három volt beosztottjának tanúvallomása a huzamosabb ideig fennálló szakmai ellentét fennálltát igazolta. Az elsőfokú bíróság tanú3 és tanú4 alperesi munkavállalók tanúvallomása alapján azt is bizonyítottanak találta, hogy az atlaszto.hu-nál megjelent cikk kapcsán képviselő2 olyan nonverbális magatartást tanúsított a megbeszélésen, amellyel azt a benyomást keltette, a felperesnek tulajdonította a lejárato cikk megjelenését. képviselő2 perbeli nyilatkozataiban ezt vitatta, azonban a szavahihetőségét megkérdőjelezte, hogy tanú2 tanúval ellentétesen adta elő a tanú új munkaköre felajánlásának körülményeit. Mindezekre tekintettel tanú1, tanú3, tanú4 tanúvallomásával a felperes bizonyította a közte és felette között fennállt elhúzódó, személyes konfliktust.

[14] Azt azonban nem tudta bizonyítani, hogy a konfliktusnak közvetlen hatása volt a szervezeti döntések meghozatalára. A felmondást megelőző átszervezésre vonatkozó döntés ugyanis a vezérigazgató előterjesztésén alapult. képviselő4 a tanúvallomások szerint képviselő2 mögöttes részvételére vonatkozó kijelentéseket tett, ennek ellenére nem lehetett aggálytalanul megállapítani, hogy képviselő2 valóban közreműködött az átszervezésre vonatkozó döntés meghozatalában. Az átszervezés kezdeményezése és lebonyolítása tekintetében tanú5 tanúvallomása volt irányadó, aki alátámasztotta, hogy a vezérigazgatónak

szándékában állt a felperes által irányított osztály termelő egységekhez sorolása és maga a javaslat a vezérigazgató ötlete volt.

[15] A felmondási indok tekintetében az elsőfokú bíróság kifejtette, jogszerű indoka a munkaviszony megszüntetésének, amennyiben a szervezeti változások következtében a munkavállaló munkaköre megszűnik. A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy azért volt okszerűtlen a munkaviszonya megszüntetése, mert az új állás felajánlásával az alperes elismerte, a munkájára a továbbiakban is szükség van. A munkáltató ugyanis konkrétan az adott munkakörhöz kapcsolódóan köteles mérlegelni, hogy szüksége van-e a munkavállaló további munkájára. Az átszervezés célszerűsége, gazdasági, szervezeti indokoltsága pedig a munkaügyi jogvita keretein kívül esett.

[16] Mindezekre tekintettel a felmondás indokolása világos, valós és okszerű volt, ezért formálisan jogszerű volt az alperes által kibocsátott felmondás. Erre tekintettel indokolt volt az Mt. 7. §-ában foglaltak megsértésének a vizsgálata a kereseti kérelem alapján (EBH2005.1238).

[17] Az elsőfokú bíróság az irányadó bírói gyakorlatra utalva kifejtette, hogy önmagában a felettes és a munkavállaló közötti megromlott viszony nem alapozza meg a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítását. Ahhoz olyan többlet tényállás bizonyítása szükséges, hogy például a felettes meg nem engedett módon befolyásolta a munkáltatói jogkör gyakorlóját az adott munkavállaló hátrányára (Mfv.I.10.438/2015/6., Mfv.I.10.688/2015/5.). Az elsőfokú bíróság a fentebb kifejtettek szerint nem találta bizonyítottnak a felperes azon hivatkozását, hogy a vezérigazgatói, illetve igazgatósági döntéseket képviselő befolyásolta az átszervezéssel kapcsolatban. Ezért erre alapítva nem lehetett joggal való visszaélést megállapítani.

[18] A kereset alapján részletesen vizsgálta a Módosító lapokkal, vagyis az új munkakör felajánlásával kapcsolatos munkáltatói gyakorlatot is. Annak ellenére, hogy formálisan a felperes mulasztott, amikor az általa meghatározott határidőben nem adott választ, jelentőséget kellett tulajdonítani az alperesnél kialakult gyakorlatnak. Az Mt. 6. § (2) bekezdése szerint a jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti a munkáltató, amennyiben eltér azon gyakorlatától, amelyben okkal bízhat a munkavállaló. A stabil gyakorlatához tehát a munkáltató kötve van, hiszen a munkavállaló abban bízva jár el, ezért csak a gyakorlattal megegyező munkáltatói magatartás minősülhet jóhiszeműnek az elvárhatóság mércéje szerint.

[19] Az új munkakörre vonatkozó ajánlattal kapcsolatban az elsőfokú bíróság tanú1 tanúvallomását tekintette relevánsnak, mert a tanú a humán terület egyik felelőseként közvetlenül ismerte a munkáltatói gyakorlatot. Az alapján megállapítható volt, hogy az alperesnél mindig bevárták az érintett munkavállaló nyilatkozatát, vagyis azt, hogy a felajánlott munkakört elfogadja-e vagy sem. képviselő2 ezzel ellentétes nyilatkozatot tett a perben, azonban ő nem tanúként, hanem szervezeti képviselőként nyilatkozott és a

szavahihetősége is megkérdőjeleződött. Nyilatkozatával szemben tanú2 tanúvallomása aggálymentes volt. A tanú előadta, hogy az új munkakörre vonatkozó válaszára nem adott határidőt és azt képviselő2 sem várta el tőle. Ebből következően a tanú nagyobb türelmet kapott képviselő2-től, mint a felperes.

[20] Az alperes munkakör módosításhoz kapcsolódó gyakorlata szerint tehát, további intézkedésig bevárták az érintett munkavállaló válaszát és addig folytatták a vele való kezdeményező kommunikációt, ameddig a munkavállaló nem tudott határozott választ adni az ajánlatra. Ezen az sem változtatott, amennyiben a munkavállaló a saját maga által vállalt határidőt elmulasztotta. Ezekben az esetekben a munkáltató tett további lépéseket. E gyakorlat ismeretében a felperes alappal számíthatott arra, hogy az alperes a határidő mulasztást követően sem fogja felfüggeszteni a kommunikációt és nem fogja közölni a felmondást. Az alperes bizonyítottan a saját gyakorlatától eltérően folytatta le az állásfelajánlást, hiszen annak lezárulása előtt közölte a felmondást a felperessel. Mindez a jóhiszemű és tisztesség eljárás követelményét sértette.

[21] Az elsőfokú bíróság figyelembe vette, hogy a joggal való visszaélés megállapításához nem elegendő az alapvető követelményekkel ellentétes magatartás, ahhoz szükséges valamilyen többlet tényállási elem bizonyítása az Mt. 7.§-a szerinti következmények tekintetében. Ártó szándékot a felperes nem tudott a perben bizonyítani. Az a körülmény viszont, hogy az állásfelajánlás nem a megszokott módon zajlott, csorbította a felperes jogos érdekeit, korlátozta az érdekérvényesítési lehetőségeit azáltal, hogy alappal következtethetett arra, a tárgyalási folyamat még nem zárult le és még képviselni tudja az érdekeit egy esetleges szerződésmódosítás, a jogviszony megszüntetése keretében. Mindezekre tekintettel az alperesi felmondás a joggal való visszaélés tilalmába ütközött, vagyis jogellenes volt. Ezért alkalmazhatóak voltak a jogellenes felmondáshoz kapcsolódó, az Mt. 82. § (4) bekezdésében meghatározott jogkövetkezmények a kereseti kérelem alapján.

[22] Az összegszerűséget illetően kifejtette, hogy a felperes által igényelt kompenzációs átalány összegből nem kellett levonni a közterheket. Az alperes ezzel összefüggő nyilatkozatait azért találta alaptalannak az elsőfokú bíróság, mert a kompenzációs átalányra nem irányadóak a kártérítési szabályok, az nem azonos az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdése szerinti jogkövetkezményekkel és a kárenyhítési kötelezettséget sem kell vizsgálni. A felmondási időre járó távolléti díjat a munkaügyi jogvitában bruttó összegben kell megítélni, az ezzel kapcsolatos adójogi és egyéb közteherherviselési kérdések a munkaügyi per keretein kívül esnek (Mfv.II.10.856/2008/6.). Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem szerint marasztalta az alperest.

[23] Az elsőfokú bíróság a Pp. 7. § (2) bekezdése, továbbá a 288. § (1) bekezdése és 230. §-a alapján kifejtette, hogy képviselő2, képviselő3 és képviselő4 alperesi munkavállalók együttes képviseleti joggal rendelkező szervezeti képviselőnek minősültek. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:30. §-a értelmében a szervezeti képviselet fennállása körében nem annak volt jelentősége, hogy együttes vagy önálló képviseleti joga van-e az adott munkavállalónak. Erre tekintettel a nevezettek tanúkénti

meghallgatására nem volt lehetőség, nyilatkozatukat az alperes előadásaként kellett értékelni, amint erről az elsőfokú bíróság a perfelvétel során a 28. sorszámú végzésében a meghallgatásokat megelőzően tájékoztatta a feleket.

[24] Az elsőfokú bíróság a pertárgy értéke (960.228 forint), továbbá a Pp. 83. § (1) bekezdése és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (2) bekezdése alkalmazásával határozta meg a pernyertes felperest megillető elsőfokú perköltséget. A felperes által a megbízási szerződés alapján elterjesztett költségigényt eltúlzottnak találta, ezért azt mérsékelte, az ügy körülményeit, a bizonyítási eljárás adatait, a végzett képviseleti tevékenységet és a pertárgyértéket is figyelembe véve. A felperest megillető perköltséghez hozzászámította a felperes által a kereset előterjesztésekor szükségtelenül lerótt 88.725 forint eljárási illetéket is és az alperest kötelezte 3.000 forint összegű tanúdíj, mint költségtérítés megfizetésére is.

Az alperes fellebbezése

[25] Fellebbezésében az alperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Másodlagos fellebbezési kérelmében az eljárás lényeges szabályainak megsértésére hivatkozva, az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte. Az alperes harmadlagos kérelmében távolléti díj összegének leszállítását kérte 782.586 forintra és a pernyertesség arányának megváltozására figyelemmel a perköltségre és az eljárási költségek megfizetésére vonatkozó rendelkezések megváltoztatását kérte. A felperest megillető elsőfokú perköltséget 213.379 forintban kérte meghatározni azzal, hogy kötelezze a másodfokú bíróság a felperest 41.257 forint illeték megfizetésére. A részleges pernyertesség okán kérte a felperes kötelezését 14.594 forint alperesi perköltség, továbbá a 3000 forint tanúdíjból rá eső hányad, azaz 555 forint előlegezett költség megfizetésére kötelezni.

[26] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság alapvetően helyesen állapította meg a tényállást, az kisebb részben volt hiányos, mivel nem jelölte meg maradéktalanul az alperes elsőfokú eljárás során kifejtett tényállításait és jogi érvelését. Az alperes egyetértett a felmondás formai jogszerűségével kapcsolatos ítéleti érveléssel, az ehhez kapcsolódó tényállással és jogi következtetésekkel, illetve az alkalmazott jogszabályokkal. A bizonyítékok téves értékelésére hivatkozva vitatta az elsőfokú bíróság ítéletét a felperes és képviselő2 közötti szakmai konfliktus, a képviselő4-nak tulajdonított egyes kijelentések, a képviselő2-nak tulajdonított magatartás tekintetében, vitatta, hogy milyen benyomást keltett a munkatársakban képviselő2 magatartása az weboldal cikkel kapcsolatban.

[27] Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette, hogy a felperes terhére esett az alperesi gyakorlat bizonyítása, tévesen állapította meg azonban a keresettel egyező gyakorlatot a bizonyítás sikertelensége ellenére. Az elsőfokú bíróság a tényállást kizárólag tanúl téves

tanúvallomására és pusztán arra a tényre alapította, hogy tanú2 2020. július 10. napján írta alá a munkaszerződés-módosítást.

[28] A polgári eljárásjog egyik legalapvetőbb elve az „unus testis nullus testis” elv, amiből az következik, hogy önmagában egyetlen tanú vallomása nem alkalmas arra, hogy egy 4400 főt foglalkoztató munkáltató gyakorlatát bizonyítsa. A tanú vallomását kétségesse tette, hogy sem ő, sem a felperes nem tudott konkrétumokat megjelölni, vagyis akár egyetlen olyan esetet, amikor a válaszádat megvárva szüntették meg valamely munkavállaló munkaviszonyát.

[29] Nem volt olyan bizonyíték, amely szerint olyan következetes, hosszú ideje fennálló és minden munkavállalóra kiterjedő gyakorlat volt az alperesnél, amelyet az elsőfokú bíróság megállapított. Egy ilyen nagy létszámú munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál, amely közel 100 munkavégzési helyen működik, nem elvárható és irracionális, hogy adott esetben a munkáltató napokig vagy hetekig várjon a munkavállaló válaszára a felmondás közlését megelőzően. Egy ilyen gyakorlat teljesen ellehetetlenítené az ezzel kapcsolatos folyamatokat, visszaélésekre is lehetőséget teremtve a munkavállalók részéről.

[30] Az elsőfokú bíróság tévesen értékelte a tanú2 munkaszerződés-módosításával kapcsolatos körülményeket is. A tanú 2020. július 10-én tért vissza Budapestre Nyíregyházáról, aznap az alperes székhelyén közölték vele a munkaszerződés-módosításra vonatkozó írásbeli ajánlatot, amit a tanú azonnal elfogadott. Ezzel összefüggésben azt kellett figyelembe venni, hogy a tanúnak 2020. július 10-én volt először lehetősége az írásbeli munkaszerződést megismerni és elfogadni. Szóban a felek nem állapodhattak meg érvényesen a szerződés módosításáról. képviselő2 2020. július 6-án telefonon csupán az átszervezés tényéről és a munkaszerződés-módosítás szándékáról adott tájékoztatást tanú2nak. Az érdemi megbeszélésre 2020. július 10-én pénteken került sor, az írásbeli ajánlat közlésekor. tanú2 nem is kért határidőt, a vele közölt ajánlatot azonnal elfogadta. Ezzel szemben a felperesnek, az írásbeli ajánlat közlését követően volt lehetősége átgondolni a kapott tájékoztatást az általa kért határidőig. Az alperes tehát nem biztosított többletgondolkodási időt vagy nagyobb türelmet tanú2nak a felpereshez képest. tanú2nak 2020. július 6-9. között nem volt mit átgondolnia, hiszen ekkor még nem közölték vele a munkáltató ajánlatát. Az alperes fenntartotta az azonos tárgykörben az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait azzal, hogy azokat az elsőfokú bíróság elmulasztotta ismertetni az elsőfokú ítélet indokolásában.

[31] Bizonyítékként kérte értékelni képviselő2 nyilatkozatát, aki a Divízió igazgatójaként kifejezetten azt adta elő, hogy nem létezett a kereset szerinti gyakorlat az alperesnél. képviselő2 nyilatkozata ellentétes volt tanú1 vallomásával, ezért az elsőfokú bíróságnak ezt az ellentmondást fel kellett volna oldania.

[32] Az elsőfokú bíróság a Pp. 288. §-a megsértésével a fél nyilatkozataként és nem tanúvallomásként értékelte képviselő2 perbeli nyilatkozatát. Az együttes cégjegyzésre

jogosult munkavállalók azonban csak abban az esetben minősülhetnek a társaság törvényes képviselőjének, ha velük együtt legalább még egy cégjegyzése jogosult személy nyilatkozik. Ebben az esetben tudnak az adott gazdasági társaság, mint jogi személy képviseletében eljárni. A Ptk. szabályozása alapján a munkavállaló esetében a cégjegyzés csak az ügyvezetés írásbeli nyilatkozatában meghatározott körben és más személlyel együttesen gyakorolható. Ebből következően képviselő² alperesi munkavállaló önállóan nem volt jogosult nyilatkozatot tenni az alperes nevében. Emiatt őt tanúként és nem a cég képviselőjeként kellett volna meghallgatni. Az általa előadottakat tanúvallomásként, vagyis bizonyítékként kellett volna értékelni. Az alperes ugyanezen jogi érvelését tartotta fenn képviselő⁴ és képviselő³ nyilatkozatával összefüggésben.

[33] A másodfokú bíróság fentiekől eltérő jogi álláspontja esetére az alperes indítványozta az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 25. § (1) bekezdése, továbbá a Pp. 131. § (1), (2) bekezdése alapján a Pp. 288. §-a Alaptörvény ellenességének a megállapítására és megsemmisítésére irányuló eljárás kezdeményezését. Álláspontja szerint ugyanis a hivatkozott rendelkezés, illetve a Pp. 7. § (2) bekezdése sérti az Alaptörvény B. Cikk (1) bekezdését és XVIII. Cikk (1), (7) bekezdéseit. A fegyverek egyenlőségének elve nem érvényesül, mivel az egyik fél bizonyítási lehetőségei beszűkülnek amiatt, hogy az általa tanúként meghallgatni indítványozott személyek nyilatkozata a fél személyes nyilatkozatának minősül pusztán amiatt, mert a cégjegyzékben együttes cégjegyzésre jogosultként vannak feltüntetve.

[34] Az alperes álláspontja szerint ez a jogállamiság és a tisztességes eljáráshoz való jog sérelmét is jelenti. Figyelembe kell venni továbbá a Pp. 2. §-a alapján a kérelemhez kötöttség elvét. Ebből következően kizárólag a peres felet illeti meg az a jog, hogy nyilatkozatot tegyen a perben. Az alperes, mint peres fél tartozik meghatározni azt, hogy milyen perbeli stratégiát folytat. Ezt korlátozza, ha az együttes cégjegyzésre jogosult munkavállaló nem tehet tanúvallomást annak ellenére, hogy önállóan nincs jogosultsága a fél nevében nyilatkozatot tenni. Ezt kizárólag a társaság törvényes képviselője, vagy az általa meghatalmazott jogi képviselő teheti meg. Visszaélésekre is alapot adhat, hogy a gazdasági társaság együttes cégjegyzésre jogosult munkavállalójává „válva” valaki kivonhatja magát a tanúzási kötelezettség és az ezzel járó fokozott felelősség alól. Ez kihat az Alaptörvényben rögzített jogbiztonság követelményére.

[35] A szervezeti képviselők nyilatkozatát tanúvallomásként kellett értékelni, képviselő² és tanú¹ egymással ellentétes azonos súlyú vallomásai miatt szembesítésre lett volna szükség, továbbá azt a következtetést kellett volna levonni, hogy a felperes nem bizonyította az általa hivatkozott gyakorlatot.

[36] Az alperes érvelése szerint az elsőfokú ítéletben megállapított munkáltatói gyakorlat a mindennapi működés tekintetében jelentős kockázatot jelent, figyelemmel a munkavállalói létszámra és arra, hogy a jövőben minden egyes munkavállaló esetében egy nem létező gyakorlathoz kellene igazodni.

[37] Az elsőfokú bíróság jogszabálysértő módon járt el, mivel az alperes az ítéletből szerzett tudomást arról, hogy a bíróság nem tartja szavahihetőnek képviselő2-t. A pervezetés során az elsőfokú bíróság erről nem adott tájékoztatást. képviselő2 valamennyi nyilatkozata összhangban volt az alperes és a munkavállalók többségének nyilatkozataival, tényállításaival, számos tekintetben a felperes előadásával is. Kifejezetten azonosan nyilatkozott tanú2ral arról, hogy az átszervezés tényéről, időpontjáról már korábban tájékoztatta a tanút, 2020. július 6-9. között történtek telefonbeszélgetések és az írásbeli ajánlat közlésére és elfogadására július 10-én került sor. Mindezek alapján semmilyen ellentmondás vagy valótlanosság nem volt képviselő2 nyilatkozataiban.

[38] tanú1 vallomása viszont vitatható volt, mert eredetileg azt állította, hogy képviselő2 el akarta lehetetleníteni a felperest, később a per folyamán ezt a nyilatkozatát árnyalta és úgy nyilatkozott, hogy tulajdonképpen képviselő2 őt és a felperest is pozitívan értékelte és mindketten kaptak fizetésemelést.

[39] Bizonyított, hogy a felperes neheztelt képviselő2-re, ezért az elsőfokú ítéletben az elhúzódozó konfliktussal kapcsolatos megállapítás, legfeljebb ekként értelmezhető. Az alperes ennek megfelelően kérte pontosítani az elsőfokú ítélet indokolását, mivel a mindkét fél részéről megnyilvánuló neheztelés, ellentét, rossz emberi kapcsolat nem volt bizonyított. tanú1 kivételével azt egyik tanú sem erősítette meg. Nem bizonyította továbbá a felperes a képviselő4nak tulajdonított kijelentéseket és egyik tanú sem tett olyan nyilatkozatot, hogy képviselő2 nonverbális magatartása az weboldal cikkel kapcsolatban a felperes személye ellen irányult.

[40] Mindezek alapján az alperes a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja alapján az együttes cégjegyzésre jogosult munkavállalók nyilatkozatainak tanúvallomásként történő értékelését, illetve a bizonyítás eredménye okszerűtlennek történő minősítésével az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a joggal való visszaélés bizonyítása hiányában a kereset elutasítását kérte.

[41] Amennyiben a szervezeti képviselők tanúkénti meghallgatása ezt szükségessé teszi, abban az esetben indítványozta a Pp. 381. §-a alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását.

[42] Az alperes fellebbezésében továbbra is vitatta az összegerszerűséget. Előadta, hogy az Mt. 82. § (4) bekezdésében meghatározott jogkövetkezmény kompenzációs átalánykárnak minősül, ebből következően arra is alkalmazni kell az Mt. 172. § (2) bekezdésében foglaltakat. A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a járulékkal csökkent összeget kell figyelembe venni. Ezért kérte a társadalombiztosítási járulék 18,5 %-os mértékével csökkenteni a jogellenesség esetén a felperest megillető összeget. Az

elsőfokú ítéletben hivatkozott Mfv.II.10.586/2008/6. számú határozat 2012. január 1-je előtt született, ezért az jogegységi panaszjárásnak nem lehet alapja. Azösszegezés meg határozásakor az Mfv.II.10.171/2019/5. számú határozatban foglaltak figyelembevételét kérte azzal, hogy a kompenzációs átalánykár esetében nem kell bizonyítani a kár mértékét, azonban e juttatás lényege a reparáció, vagyis az kártérítésnek minősül.

[43] Az alperes 18,5 % járulék levonása esetére a pernyertesség-pervesztesség arányának megváltozására tekintettel kérte a perköltség, a tanúdíj és az eljárási illetékhez kapcsolódó rendelkezések megváltoztatását ennek figyelembevételével.

[44] Az eljárási illeték tárgyában azt is előadta, hogy a felperes eredetileg 1.478.750 forint megfizetésére terjesztette elő a keresetét, amelyet később szállított le 960.228 forintra. Az elsőfokú illeték megállapításának az alapja azonban az eredeti kereseti kérelem volt, ami méltánytalan az alperessel szemben, hiszen a felperes okozott szükségtelen illetékfizetési kötelezettséget a keresete nagyobb összegben történő előterjesztésével. Ezt a többletet a felperesnek kell viselnie.

[45] Az alperes bizonyítási indítványt terjesztett elő a másodfokú eljárásra vonatkozóan, melyben előadó4 tanúkénti meghallgatását kérte az elsőfokú eljárás során előterjesztett indítványának megfelelően. Álláspontja szerint az utólagos bizonyítás előterjesztésének a Pp. 220. § (1) bekezdés d) pontja szerinti feltételei fennállnak, tekintettel arra, hogy az anyagi pervezetés folytán szerzett tudomást arról, hogy a cégjegyzésre jogosult munkavállalók nyilatkozatait az elsőfokú bíróság miként kívánja értékelni. A 28. sorszámú végzés azonban nem terjedt ki arra, hogy az elsőfokú bíróság a nyilatkozatokat a bizonyítékok körében milyen módon fogja értékelni, összevetve a tanúvallomásokkal. A 2022. május 25-i anyagi pervezetésből vált nyilvánvalóvá, hogy kockázatot jelent az alperes számára az együttes cégjegyzésre jogosult munkavállalói perbeli nyilatkozatainak értékelése. Ezért indítványozta előadó4 tanúkénti meghallgatását, aki releváns tényekre tud nyilatkozni, mert ismeri a felperesi állásfoglalás körülményeit és a munkáltatói gyakorlatot is.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[46] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság az Mt. 6. § (2) bekezdése és az Mt. 7. § (1) bekezdése megsértése körében helyesen, a bizonyítékokkal összhangban foglalt állást, állapította meg a tényállást és vont le a következtetéseit.

[47] A fellebbezésben kifejtettek nem teszik lehetővé az elsőfokú ítélet megváltoztatását, abban az alperes részben olyan kérdésekre hivatkozott, amelyek az ügy érdemét nem érintik. Az alperes működésével kapcsolatos kockázat a kialakult gyakorlatot illető megállapításokat nem befolyásolhatta. Nem releváns az ügy érdeme szempontjából a

képviselő2 szavahihetőségével kapcsolatos alperesi érvelés, az átszervezéssel, a személyi ellentétekkel és az weboldal oldalon megjelent cikkel kapcsolatos események taglalása.

[48] A felmondás jogszerűségét befolyásoló munkáltatói gyakorlat fennállása egyértelműen bizonyított. Az alperes a fellebbezésében nem jelölte meg, hogy milyen okból minősült tanú tanúvallomása tévesnek. Az alperes a perfelvétel lezárását követően ajánlott fel bizonyítást, holott a felperesi tényállításról már korábban tudomása volt. Ebből következően a másodfokú eljárásban előterjesztett bizonyítási indítványait a Pp. 214. § (3)-(5) bekezdése és 373. § (1), (2) bekezdése alapján figyelmen kívül kell hagyni.

[49] Az alperes tévesen hivatkozott az alapvetően az okirati bizonyítás körében alkalmazandó „egy tanú nem tanú” elvére, mivel annak a Pp. 325. § (1) bekezdés b) pontja értelmében az okiratok alaki követelményei körében van jelentősége. Elkésett és alaptalan az alperes azon érvelése, hogy a felperes, illetve tanú1 tanú az alperesi gyakorlattal kapcsolatban nem jelöltek meg konkrét eseteket. Ilyen esetek megjelölése hiányában is aggálytalan volt a tanú vallomása, aki a munkaügyi területen tíz évig végzett munkát az alperesnél, ezért vallomása alkalmas volt az ezzel összefüggő tények bizonyítására. A Pp. 265. § (1) bekezdése alapján az alperesnek ellenbizonyítás körében lett volna lehetősége arra, hogy a tanú által előadottakat cáfolja.

[50] A felperes nem találta relevánsnak az alperes azzal kapcsolatos érvelését, hogy több száz főt foglalkoztató munkáltatóként életszerű-e az elsőfokú bíróság által megállapított gyakorlat. A tényállás megállapítása nem a munkáltató méretétől függ, egy munkahelyi gyakorlat kialakítása szervezés és odafigyelés kérdése. Az alperesnél ennek érdekében működik humánpolitikai szakterület. Ezen kívül az alperesi Kollektív Szerződés kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkavállalókkal történő kommunikációnak

[51] Az alperes iratellenesen hivatkozott a fellebbezésben tanú2 tanúvallomására. Nem annak volt jelentősége, hogy a tanú mikor látta először írásban a Módosító lapot, az elsőfokú bíróság sem tulajdonított ennek jelentőséget. Ezzel szemben az volt a lényeges, hogy tanú2 2020. július 6-án vagy 7-én, tehát a felperessel egyidőben tudomást szerzett a számára felajánlott munkaköréről. Az alperes a tanú esetében elfogadta, hogy erre a szóbeli ajánlatra nem kapott választ, határidő megadását sem forszírozta. Ilyen előzményeket követően került sor arra, hogy a tanú 2020. július 10-én pénteken igent mondott a munkáltató ajánlatára és aláírta a Módosító lapot. Az időpont indoka az volt, hogy a tanú szükségesnek találta a közvetlen főnöke személyének a tisztázását. tanú2 esetében képviselő2 elfogadta a gondolkodási időt, vagyis azt, hogy három napon át nem adott választ, ezért helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes jóval nagyobb türelmet tanúsított, mint a felperes esetében.

[52] A felperes alaptalannak találta a szervezeti képviselők nyilatkozatainak értékelésével kapcsolatos fellebbezési érvelést és az egyedi normakontroll eljárásra irányuló

kérelmet is. Az elsőfokú bíróság a Pp. 7. § (2) bekezdése, 288. §-a, továbbá a Ptk. 3:30. §-a helyes értelmezésével rögzítette, hogy képviselő3 és képviselő4, illetve képviselő2 szervezeti képviselőnek minősültek, emiatt tanúkénti meghallgatásukra nem volt lehetőség. Ezzel összhangban tett megállapítást a Civilisztikai Kollégiumvezetők Országos Értekezlete (2017. november 20-21.) állásfoglalásában, mely szerint a Pp. nem tesz különbséget a szervezeti és a törvényes képviselő, továbbá az önálló vagy együttes cégjegyzési joggal rendelkező szervezeti képviselők között. Ebből következően a szervezeti képviselőnek minősülő munkavállaló, annak ellenére, hogy önálló képviseleti joggal nem rendelkezik, szervezeti képviselőnek minősül, ezért tanúként a munkáltató perben állása esetén nem hallgatható meg. Az alperes érvelése oda vezetne, hogy a törvény előtti egyenlőség téves értelmezésével, a felperes nyilatkozatát is bizonyítéknak kellene tekinteni.

[53] Az alperes alaptalanul azonosítja a gazdasági társaság cégjegyzési jogát és a nem természetes személy képviseleti jogát, ami helytelen jogértelmezésből fakad. A cégjegyzési jog a gazdasági társaság polgári jogi írásbeli képviseletét jelenti. Ugyanakkor a képviseleti jog a nem természetes személyek vonatkozásában ennél jóval tágabb kategória és ebbe beletartoznak a szervezeti képviselők írásbeli, szóbeli nyilatkozatai is. A szervezeti képviselők képviseleti joga nem a cégjegyzék adatain, hanem az ügyvezetés erre irányuló döntésén alapul. Önmagában a cégnyilvántartás csupán egy bizonyítéka annak, hogy az ügyvezetés adott körben képviseleti jogot biztosít a munkavállalói számára. Ugyanakkor az is tény, hogy az alperes döntött a képviseleti jog biztosításáról, tehát az érintettek nem véletlenül szerepelnek szervezeti képviselőként a cégnyilvántartásban.

[54] A Pp. 131. § (2) bekezdésére, illetve az Abtv. 25. § (1) bekezdésére és 52. § (4) bekezdésére alapított egyedi normakontroll eljárás bírói kezdeményezése iránti alperesi kérelem nem felelt meg a jogszabályi követelményeknek, mert nem tartalmazott alkotmányjogi szempontú érvelést, nem hivatkozott alkotmánybírói határozatokra. Nem volt jogi érvelés abban a körben, hogy az Alaptörvényben biztosított mely joga sérült az alperesnek és miért. Tévesen alkalmazta a fegyveregyenlőség elvét, hiszen az a perben a felek egyenlő szóhoz jutásának a követelményét jelenti. Ez azonban nem vonatkozik a tanúk meghallgatására. A fegyveregyenlőség követelménye azt jelenti, hogy a felek egyenlő eséllyel tehetnek nyilatkozatot, az iratokat azonos módon ismerhetik meg és reagálhatnak azokra. Az alperest ebből a szempontból semmilyen hátrány nem érte, hiszen a felperessel ellentétben még több személy tehetett nyilatkozatot a képviseletében. Nem állapítható meg a jogállamiság, azaz az állami hatalmat gyakorló szervek joghoz kötöttségének a sérelme sem. Az alperes nem igazolta, hogy valamely, az állami ítélkezést gyakorló szerv olyan szabályt alkalmazott, amely ne lenne a pozitív jog része. Visszaható hatályú jogalkalmazás sem merült fel jelen jogvitában, ezért a jogbiztonsággal kapcsolatos követelmények sem sérülhettek. Ugyanakkor az az érvelés, hogy a cégjegyzési jog biztosításával elvonható valamely személy tanúzási kötelezettsége, függetlenül attól, az ezzel kapcsolatos visszaélés lényegét, mibenlétét sem fejtette ki az alperes, azért nem volt alapos, mert maga az alperes döntött a szervezeti képviselők kijelöléséről.

[55] A felperes ellenkérelmében fenntartotta a kereseti kérelem összecszerúsége körében az elsőfokú eljárás során kifejtett nyilatkozatait. Alaptalanul hivatkozott az alperes arra, hogy a közterheket levonva kell a marasztalási igényt előterjeszteni. Ez a kérdéskör nem

a munkajogi, hanem az adó- és társadalombiztosítási szabályokra tartozik. A kompenzációs átalánykártérítés kifejezés használata azért téves, mert az alperes által hivatkozott bírósági határozatokban és a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III.31.) KMK vélemény (a továbbiakban: KMK vélemény) szövegében sem szerepel ilyen kifejezés. A kollégiumi vélemény a kártérítés kifejezést kizárólag az Mt. 82. § (1), (2) bekezdése körében alkalmazza, a kompenzációs átalány esetében azonban nem. Ezért a kompenzációs átalány összegéből sem adóelőleg, sem a társadalombiztosítási járulék levonásának nem volt helye.

[56] Az alperesi fellebbezésre tekintettel előadta, hogy az elsőfokú illetéket a jogszabály téves értelmezése folytán túlzott összegben fizette meg a kereset benyújtásakor. A különbözet 31.111 forint volt, amely visszatérítése iránt kérte a másodfokú bíróság intézkedését az Itv. 80. § (1) bekezdés f) pontjára hivatkozva.

[57] A felperes a előadó4 tanúkénti meghallgatására történő indítvány elutasítását kérte, a Pp. 220. § (1) bekezdése alapján. Az elsőfokú bíróság a 28. sorszámú végzésével előzetes tájékoztatást adott a szervezeti képviselők nyilatkozatainak mikénti értékeléséről. Az alperesnek legkésőbb a tárgyaláson észlelnie kellett, amikor a bíróság nem tanúként hallgatta meg az érintetteket. Ezért elkésetten élt a bizonyítási indítvány előterjesztésének a lehetőségével, mivel a perfelvétel lezárásakor nem volt hatályos előterjesztett indítvány a tanú meghallgatására.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[58] Az alperes fellebbezése túlnyomórészt alaptalan.

[59] Az elsőfokú bíróság a per eldöntéséhez szükséges bizonyítást lefolytatta, a jogszabályok helyes alkalmazásával értékelte a rendelkezésre álló bizonyítékokat, a tényállást helyesen állapította meg, az alapján helytálló jogi következtetések levonásával megalapozott döntést hozott.

[60] Az alperes fellebbezésében a joggal való visszaélés, továbbá az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség körében vitatta az elsőfokú bíróság döntését, a tényállás egyes részeit, továbbá a jogi következtetéseket és a bizonyítékok értékelését. Ezért az ítéltábla nem érintette az elsőfokú ítélet megállapításait abban a körben, hogy az alperes által kibocsátott felmondás indokolása világos, valós és okszerű volt. Az alperes a működésében felmerülő okra hivatkozva átszervezés okán szüntette meg a felperes munkaviszonyát, mivel a felperes által vezetett osztály megszűnt és erre tekintettel a felperes osztályvezetői pozícióját is megszüntették.

[61] Az elsőfokú bíróság az Mt. 6.§ (2) bekezdése és 7.§ (1) bekezdése megsértése okán állapította meg a felmondás jogellenességét. A másodfokú bíróság alaptalannak találta az alperes fellebbezését az „egy tanú nem tanú” elv körében, mivel ez a római jogi jogelv nem érvényesül a polgári perrendtartás alkalmazásakor. A Pp. 279. § (1) bekezdése értelmében ugyanis a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és a perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg. A Pp. hivatkozott rendelkezése nem tartalmaz olyan korlátozást, amely a tényállás megállapítását a tanúk számától tenné függővé. A Pp. szabályozása a szabad bizonyítás elvén nyugszik, vagyis a bíróság főszabály szerint alakszerű bizonyítási szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához vagy meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve, a tényállás felderítésére alkalmas bizonyítékokat szabadon felhasználhatja. Mindebből következően az sem kizárt, hogy a bíróság valamely tényállítást a rendelkezésre álló bizonyítékok, peradatok gondos mérlegelésével akár egyetlen tanú vallomása alapján állapítson meg.

[62] Jelen perben az elsőfokú bíróság az állásfoglalással összefüggő gyakorlatot azonban nem kizárólag egyetlen tanú, azaz tanú1 vallomása alapján állapította meg, mivel figyelembe vette tanú2 azzal egyező tanúvallomását is. tanú2 a meghallgatása során azt mondta el a 13.M.71.176/20220/38. sorszámú jegyzőkönyv 10. és 11. oldalán, hogy „...velem 2020. július 6. vagy 7. napján telefonon közölték, hogy az én munkakörömet is érintené az átszervezés. képviselő2 volt az, aki 6-án vagy 7-én engem telefonon felhívott ebben a tárgyban, én ekkor vidéken teljesítettem szolgálatot. A telefonos megbeszélésünkön képviselő2 elmondta, hogy ki lenne a tervek szerint az én közvetlen főnököm, de ezt még nem mondta teljesen biztosra. Viszont erre figyelemmel nekem voltak fenntartásaim ezzel a bizonyos főnökjelölttel kapcsolatban, és azt mondtam képviselő2-nak, hogy amennyiben ő lesz a főnök, úgy elgondolkozom azon, hogy elfogadom-e a módosítási ajánlatot vagy sem. Tehát ekkor én függőben hagytam a válaszomat, se igent, se nemet nem mondtam erre. Előre jeleztem, hogy pénteken, tehát 10-én korábban megpróbállok visszaérni a vidéki feladatomról, ekkor elintézzük ezt az aláírást, amennyiben igent mondok. képviselő2 elfogadta tőlem ezt a választ, 9-én tehát csütörtökön megint beszéltünk és én jeleztem azt újra, hogy másnap igyekszem hamarabb odaérni, hogy még munkaidő vége előtt meg tudjuk ejteni az aláírást, amennyiben igent mondok. Még ekkor is függőben tartottam a saját válaszomat.”

[63] A fentiekre tekintettel tanú2 megerősítette tanú1 vallomását az aktív párbeszéd, az együttműködés körében. Az alperes iratellenesen hivatkozott a fellebbezésében arra, miszerint tanú2 azonnal elfogadta a munkaszerződés-módosításra vonatkozó ajánlatot. A munkaszerződés-módosítás tartalmát ugyanis tanú2 megismerte a felettese tájékoztatása alapján július 6-án, illetve 7-én, az ajánlat nem is volt kérdéses és vitás az érintettek között, abban változtatás sem történt július 10-ig. tanú2 az aláírást a közvetlen felettese személyétől tette függővé és csak ennek végleges tisztázása után fogadta el az ajánlatot, amikor 2020. július 10-én megtudta képviselő2-től, hogy ki lesz az új felettese. Ezért volt abban a helyzetben, hogy a Módosító lapon a munkakör elfogadására irányuló nyilatkozatot ekkor megtegye. tanú2 tájékozódni kívánt, ezt az alperes tudomásul vette és a felmondás közlésére sem került sor a válaszáadás elmaradására hivatkozva.

[64] Helyesen vette figyelembe az elsőfokú bíróság, hogy tanú1 Divízióvezető-helyettes a humánigazgatás területén 10 éves szakmai tapasztalattal rendelkezett az alperesnél, ezért vallomása kifejezetten releváns volt az állásfelajánlás gyakorlatát illetően. A vallomás tartalmát megkérdőjelező bizonyíték nem állt rendelkezésre a perben, figyelemmel arra, hogy a szervezeti képviselők nyilatkozata nem volt bizonyítékként (tanúvallomásként) értékelhető. tanú2 és tanú1 tanúvallomása a fentiek szerint egyértelműen alátámasztotta a keresetben hivatkozott munkáltatói gyakorlatot, vagyis azt, hogy az alperes a munkaszerződés-módosításokra adott munkavállalói válaszokat bevárta a további munkáltatói intézkedések, döntések meghozataláig. A tanúk vallomására az alperes egyébként a meghallgatás során nem tett észrevételt.

[65] Az elsőfokú bíróság a fenti tanúk vallomásából helyesen következtetett arra, hogy az alperes a kialakult gyakorlatnak megfelelően járt el, amikor a Módosító lap tartalmát már korábban közölte, kellő türelmet és együttműködést tanúsított azzal kapcsolatban, hogy tanú2 megalapozottan tudjon dönteni a felajánlott munkakör elfogadásáról. Ennek megfelelő együttműködő, támogató hozzáállás azonban a felperes esetében nem volt megállapítható.

[66] Peradat, hogy a felperes határidőt rögzített a Módosító lapon és annak leteltéig nem tudott választ adni az ajánlatra. Ez a tény azért nem befolyásolta az ügy körülményeinek megítélését, mert – amint ezt az elsőfokú bíróság helyesen kifejtette - a felperes alappal bízhatott abban, hogy a munkáltató kellő időt biztosít számára az új munkakör elfogadásával kapcsolatos feltételek tisztázására annak ellenére, hogy a vezérigazgatóval tervezett találkozása végül nem valósulhatott meg.

[67] A másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett a szervezeti képviselők perbeli nyilatkozatainak értékelésével is. Az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott a Pp. 7. § (2) bekezdésében rögzített értelmező rendelkezésekre és a 288. §-ra, amely alapján a fél törvényes képviselője tanúként nem hallgatható meg a perben. A Pp. 7. § (2) bekezdése visszautal a Ptk. szabályaira. A Ptk. 3:30. §-a szerinti szervezeti képviselő fogalmából az alperes téves következtetésekre jutott.

[68] A cégjegyzék által alátámasztott peradat, hogy alperesi munkavállalóként képviselő3, képviselő4 és képviselő2 együttes képviseleti jogosultsággal felruházott munkavállalója volt az alperesnek a perbeli meghallgatásuk idején. A Ptk. 3:30. § (3) bekezdése nem hagy kétséget afelől, hogy az ügyek meghatározott csoportjára a jogi személy valamely munkavállalóját írásbeli nyilatkozattal a jogi személy képviselete jogával felruházhatja és e személy szervezeti képviselőnek minősül függetlenül attól, hogy a képviseleti jogot önállóan vagy más személlyel együttesen gyakorolja.

[69] Helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság arra, hogy a polgári perrendtartás szempontjából nincs jelentősége a képviselet önálló voltának, hiszen a Pp. 7. § (2) bekezdése egyértelműen deklarálja, hogy törvényes képviselőnek minősül a Ptk. szerinti szervezeti képviselő is. A szervezeti képviselő definíciójából egyetlen típusú képviseletet sem emel ki a törvény, amely ne tartozna eljárásjogi szempontból a törvényes képviselő fogalma alá. Ezzel összefüggésben a másodfokú bíróság hivatkozik a Ptk. és a Pp. Nagy Kommentár értelmezésére is, amelyből szintén az következik, hogy a Pp. megalkotásakor a jogalkotó nem látta indokoltnak, hogy különbséget tegyen az eljárási törvény alkalmazása szempontjából a törvényes és a szervezeti képviselő között. Erre tekintettel nem volt jelentősége annak, hogy a perben meghallgatott alperesi munkavállalók egyébként nem törvényes képviselői az alperesi társaságnak és nem rendelkeznek önálló képviseleti joggal. Nem volt jelentősége annak sem, hogy tanúl korábban szintén szervezeti képviselő volt, mivel a perbeli vallomása megtételekor nem állt fenn ilyen jogosultsága, vagyis tanúkénti meghallgatását ilyen körülmény nem akadályozta.

[70] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság a Pp. 288. §-ának megfelelően járt el, amikor a jelzett személyek nyilatkozatát az alperes, mint peres fél nyilatkozatát értékelte. A periratok szerint az elsőfokú bíróság erre előzetesen megfelelően felhívta a felek figyelmét a 28. sorszámú végzésben. Ezért helytállóan hivatkozott a felperes arra, hogy még ekkor a perfelvételi szakban, de legkésőbb a meghallgatások alkalmával az alperesnek módja és lehetősége lett volna arra, hogy ezt észlelve további tanúk meghallgatását kérje, amelyet relevánsnak talált a per érdemi eldöntése szempontjából.

[71] A másodfokú bíróság alaptalannak találta az utólagos normakontroll eljárás kezdeményezésére irányuló alperesi kérelmet is, mivel nem észlelt olyan alkalmazandó jogszabályt az ügyben, amely az alperesi kérelemben megjelölt okból alaptörvényellenes. A másodfokú bíróság hivatkozva a BH2018.210 számú döntésben kifejtettekre mellőzte a további részletes érvelést ebben a körben és a Pp. 131. § (4) bekezdése alkalmazásával az Alkotmánybíróság eljárásának kezdeményezésére irányuló alperesi kérelem elutasításáról határozott.

[72] Megjegyzendő azonban, az alperes érvelése téves volt azzal összefüggésben, hogy bárki számára nyitott annak a lehetősége, hogy az alperes cégjegyzésre jogosult „munkavállalójává válva” kivonja magát a tanúzási kötelezettség alól. Ezzel szemben a szervezeti képviselővé nem magától válik valamely munkavállaló, hanem az érintett jogi személy döntésre jogosult szerve által meghozott tudatos döntés révén. A jogi személynek ezért a saját működése körében felmerülő tények ismeretében és a jogszabály keretei között kell a perbeli stratégiáját megalkotnia, adott esetben más személyek tanúkénti megjelölésével. Kiemelendő, hogy az elsőfokú bíróság még a perfelvétel lezárása előtt, előzetesen tájékoztatta az alperest a szervezeti képviselők meghallgatásának módjáról. Az alperesnek tehát ekkor, a perfelvételi szakban minden információ és lehetőség adott volt annak érdekében, hogy bizonyítási indítványait határidőben előterjessze. Ebből következően a késedelmesen, illetve a fellebbezési eljárásban előterjesztett indítványai alapján a bizonyítás elrendelésére a Pp. 373. § (1) és (3) bekezdése alapján nem volt lehetőség.

[73] A fentiekből következően az elsőfokú bíróság a bizonyítékok és a nyilatkozatok értékelése körében helytállóan foglalt állást akként, hogy tanú1 tanúvallomásával szemben képviselő2, mint a peres fél nyilatkozata állt, a két nyilatkozatnak pedig nem lehetett azonos bizonyító erőt tulajdonítani.

[74] Alaptalan volt az alperes fellebbezési érvelése azzal kapcsolatban, hogy az ítéletből szerzett tudomást képviselő2 szavahihetőségének értékeléséről. A bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdése értelmében az ítélet jogi indokolásában köteles számot adni arról, hogy a megállapított tényeket, bizonyítékokat mi alapján határozta meg, a mérlegelés során milyen körülményeket tekintett relevánsnak. Az ítélet indokolásában köteles közölni azokat az okokat, amelyek miatt a tényállítást nem találta bizonyítottnak, vagy valamely bizonyítást mellőzött. Az indokolásra tartozik annak ismertetése is, amennyiben valamely tanú vagy fél szavahihetősége megkérdőjeleződött. Ebből következően az elsőfokú bíróság jogsértés nélkül tett megállapításokat az ítélet indokolásában képviselő2 szavahihetőségével összefüggésben. Az ott közölt indokokkal is egyetértett a másodfokú bíróság.

[75] A másodfokú bíróság a fellebbezés alapján nem látott lehetőséget a tényállás megváltoztatására a felperes és képviselő2 között kialakult konfliktus tekintetében sem. A meghallgatott tanúk vallomása egyértelműen alátámasztotta, hogy nemcsak a felperesben alakult ki az a vélemény, hogy képviselő2 az weboldal-ban megjelent cikket a személyével hozta összefüggésbe. Erre egyértelműen nyilatkozott tanú1 a tanúvallomásában (13.M.71.176/2020/35.jkv.). Ezen kívül tanú3 azt adta elő a vallomásában, hogy a megbeszélés után meg is kérdezték a felperest, hogy képviselő2 rá gondolt-e. Ezzel egyezően tanú4 tanú úgy nyilatkozott, hogy a nonverbális kommunikáció hatására megkérdezték a megbeszélés után a felperest, hogy „ez neked szólt?” (13.M.71.176/2020/38. jkv.). Annak ellenére, hogy képviselő4 a szervezeti képviselőként tett nyilatkozatában tagadta a felperes által neki tulajdonított kijelentéseket, tanú1 a tanúvallomásában egyértelműen megerősítette, hogy képviselő4 többször jelezte a felperesnek, hogy szerinte képviselő2 ellenségesen áll hozzá. Az elsőfokú bíróság tehát tanúvallomások, azaz bizonyítékok alapján állapította meg a tényállást a fent részletezett körben is.

[76] A másodfokú bíróság alaptalannak találta az összecszerűséget érintő fellebbezési érvelést is. Az Mt. 82.§ (1) és (2) bekezdése azt tartalmazza, hogy a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. Az 82.§ (4) bekezdése szerint a munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget. A jogszabály megszővegezése szerint a jogalkotó nem kártérítésként, hanem ahelyett kérhető egyéb jogkövetkezményként határozza meg a felmondás esetére járó távolléti díjnak megfelelő összeget. Az alperes által hivatkozott döntések, illetve a jogirodalom sem kompenzációs kárátalánnyként, hanem kompenzációs átalánnyként hivatkozik az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján igényelhető távolléti díjra. Amint arra az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott, ez nem kártérítés, ezért a

kárenyhítés szabályai sem alkalmazhatóak, a munkavállaló a kára bizonyítására sem köteles, ellentétben az Mt. 82. § (1) bekezdésére irányuló keresettel. A társadalombiztosítási járulékok és az egyéb közterhek megfizetése a munkaügyi per keretein kívül eső körülmény. A munkaügyi perben eljáró bíróság ezért bruttó összegben határozza meg a marasztalási összeget. Ez alól kivétel a kártérítés címén járó jövedelem, azonban az Mt. 172. § (2) bekezdése a fentiekből következően az Mt. 82.§ (4) bekezdése alapján igényelt távolléti díjnak megfelelő összeg esetében nem alkalmazható. A kifejtettek szerint nem volt lehetőség a marasztalási összeg megváltoztatására, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú perköltség ezen okból történő megváltoztatása tárgyában előterjesztett fellebbezést sem találta alaposnak.

[77] Az ügy érdemére kiható lényeges eljárási szabálysértés hiányában a másodfokú bíróság a fellebbezés alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére sem látott lehetőséget.

[78] Az elsőfokú eljárási illeték összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdése alapján kellett meghatározni, ennek során a kereset leszállítását az Itv. 39.§ (1) bekezdése alapján nem lehetett figyelembe venni. A Pp. 83.§ (4) bekezdése alapján azonban a kereset leszállításával érintett összegben (1.478.750 - 960.228 = 518.522 forint) a felperes pervesztesnek minősült, ezért munkavállalói költségkedvezmény hiányában az erre eső illetéket a felperesnek kellett megfizetnie. A másodfokú bíróság ezért a fellebbezés alapján, az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a felperest megillető elsőfokú perköltség összegét az illeték különbözete összegével, azaz 31.112 forinttal leszállította. Az eljárási illeték e része a felperes terhén marad.

[79] Mindezek alapján a másodfokú bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság érdemben helyes döntését – annak helyes indokaira figyelemmel – a per főtárgya tekintetében helybenhagyta. Az elsőfokú perköltség vonatkozásában pedig részben megváltoztatta.

Záró rendelkezések

[80] A felperes a fellebbezési eljárásban teljes mértékben pernyertes lett, ezért az alperes köteles a Pp. 82. §, 83. §-a alapján a felperes által felszámított perköltség megfizetésére. Annak összegét a csatolt megbízási szerződés alapján az IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján állapította meg a másodfokú bíróság.

[81] A felperes a másodfokú eljárásra vonatkozóan az IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján 269.500 forint perköltség megfizetését kérte. Ennek során kérte figyelembe venni, hogy nem adott okot a fellebbezés előterjesztésére, a tárgyalás berekesztését megelőző utolsó tárgyaláson még egyezségi ajánlatot is közölt az alperessel, amelyet az alperes visszautasított.

A másodfokú bíróság a másodfokú tárgyalásra megjelölt 35.000 forintot – a tárgyalás elmulasztására tekintettel – nem számította be a felperesi perköltségbe, egyebekben azt nem mérsékelte, mert az összeg a felperesi képviselő által előterjesztett ellenkérelem munka- és időigényességével arányban állt, nem volt indokolatlanul eltúlzott.

[82] A fellebbezési eljárás illetékére vonatkozó rendelkezés az Itv. 46. § (1) bekezdésén alapult a fellebbezett pertárgyértékhez igazodó összegben (960.228 forint).

Budapest, 2022. október 20.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...