



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.074/2025/8.

A Debreceni Ítéltábla a Zolnay Ügyvédi Iroda (Cím9, eljáró ügyvéd: dr. Zolnay Péter) által képviselt Felperes1 (Cím2) felperesnek – a dr. Varga-Puskás Péter (Cím10) ügyvéd által képviselt Alperes1 (Cím1) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 7.M.70.173/2023/56. számú ítélete ellen az alperes által 57. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 281 348 (kétszáznyolcvanegyezer-háromszáznegyvennyolc) forint másodfokú perköltséget.

A másodfokú eljárásban felmerült 354 453 (háromszázötvennégyezer-négyszázötvenhárom) forint eljárási illetéket az alperes köteles viselni.

Ez ellen az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított és a fellebbezés szempontjából releváns tényállás szerint a felperes 2021. szeptember 1. napjától állt munkaviszonyban az alperesnél patikalátogató munkakörben, a távolléti díja utóbb 540 000 forint volt. Munkaköri feladatai közé az értékesítés, üzletfejlesztés, piacelemzés és kutatás, vevőkkel való kapcsolattartás és adminisztráció tartoztak.

[2] Az alperes teljesítményértékelési rendszert vezetett be, melyben az adott évben négy havonta meghatározta a patikalátogatói termékek értékesítésével elérendő bevétel

mértékét, illetve egyéb egyéni célokat, ezáltal mennyiségi és minőségi követelményeket támasztott. Amennyiben a munkavállaló ezen célokat részben, vagy egészben teljesítette, akkor annak mértéke alapján – a személyi alapbérén felül – a negyedik hónapot követő hónapban az alperes jutalmat fizetett. A felperes részére ezen teljesítményértékelési rendszer alapján 2022. januárjától kerültek tervszámok meghatározásra. A felperes 2022 első négy hónapjában a tervszámokat nem tudta teljesíteni, míg ebben az évben a többi hónapban, illetve 2023 első négy hónapjában pedig részben, vagy egészben teljesítette azokat. Ez utóbbira tekintettel 2023 januárjában bruttó 518 400 forint, míg májusában bruttó 291 600 forint jutalomban részesült.

[3] Az alperes minden egyes harmadévet követően a teljesítményértékelési rendszerben az elvárt bevételi számokat folyamatosan emelte az előző harmadévhez képest egészen 2023 augusztusáig, amikor a következő harmadévre is azonos számokat jelölt meg. A felperes a 2023 májusától augusztusáig terjedő időszakban a teljesítménykövetelményt már nem tudta teljesíteni, így jutalomban nem részesült.

[4] Az alperes egy úgynevezett (rendszer)t alkalmazott, melyben a patikalátogató munkavállalóknak egyebek mellett fel kellett tüntetni először tervszerűen, hogy az adott napon mely patikát fogja meglátogatni, majd tényszerűen, hogy az megvalósult-e és ha igen, akkor milyen értékesítési eredménnyel. A (rendszer) adatai utóbb módosíthatóak voltak mások által is.

[5] A felperesnek a heti patikalátogatásairól előzetesen túra-tervet kellett készítenie. Az alperesnél elméletileg elvárás volt, hogy naponta 8 patikát látogasson meg a felperes, azonban ezt a felperes ténylegesen nem mindig teljesítette, csak a terveiben megjelölt patikákat látogatta.

[6] Az alperes a felperes munkaviszonyát a 2023. november 27-én kelt és aznap közölt felmondással megszüntette. A felmondás indokai szerint a felperes a részére „előírt munkamennyiséget több alkalommal sem teljesítette, annak ellenére, hogy az nem jelenthetett aránytalan kihívást. A munkáltató a munkaviszony megszüntetésével szükségeszerű költségcsökkentési célokat valósít meg.” Az alperes a felmondási idő teljes tartamára mentesítette a felperest a munkavégzési kötelezettsége alól.

[7] Az alperes a felperessel együtt összesen négy patikalátogatót foglalkoztatott. A felperessel közölt felmondással azonos időszakban megszüntette két másik patikalátogató munkaviszonyát is, majd már 2023. december 4-én ugyanerre a munkakörre álláshirdetést tett közzé. 2024 elején az alperes a korábbi létszámot visszatöltötte akként, hogy egy főt, tanú4t 2024 januárjától orvoslátogatóként alkalmazott, azonban ő ténylegesen csak és kizárólag patikalátogatást végzett a felperes által korábban ellátott földrajzi területen.

[8] A felperes az utóbb – az érdemi szakban – fenntartott keresetében a vele közölt felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként 4 430 670 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamata megfizetésére kérte az alperest kötelezni. Keresetének jogalapjaként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (1) és (2) bekezdését jelölte meg. Arra hivatkozott, hogy a felmondásból nem derül ki világosan, hogy pontosan milyen munkamennyiséget nem teljesített több alkalommal, illetve mit is ért az alperes a munkamennyiség alatt. Egyébként sem valós a felmondás indoka, mert a munkaviszony fennállása alatt egyetlen alkalommal sem részesült figyelmeztetésben. Az előírt tervekben szereplő árbevételeket csak két alkalommal nem teljesítette. Vitatta, hogy a költségcsökkentés megvalósult volna. Nem volt átszervezés, mert az alperes újabb patikalátogatókat vett fel. A felmondás indoka nem okszerű, mivel többször jelezte az alperes felé a terv teljesíthetetlenségét.

[9] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Azt adta elő, hogy jogszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A jutalomra való jogosultság nem jelentette azt, hogy megfelelő lett volna a teljesítménye a felperesnek az adott időszakban. A felperes által generált forgalom messze alatta maradt a többi patikalátogatóénak, a tervben szereplő számokat tudta volna megfelelő munkavégzéssel teljesíteni. A nem megfelelő munkavégzése miatt nem kellett figyelmeztetnie. A felperes számára előírt munkamennyiség, illetve teljesítménycélok nem valósultak meg, melyről tudott, hiszen minden harmadév végén minden munkavállalóval, így a felperessel is a közvetlen felettese átbeszélte a terveket és azok megvalósulását, vagy annak elmaradásának indokait. A munkáltató email útján is jelezte a felperes felé, hogy a teljesítményével és a munkamódszerével nem elégedett. A részére kiosztott patikákat nagyobb hatékonysággal kellett volna látogatnia, de a gépkocsihasználatból is látható, hogy azt nem tette. A patikalátogatóktól, így a felperestől is elvárás volt a napi 8 patika meglátogatása, azonban ezt a belső nyilvántartó rendszer, a (rendszer) adatai alapján a felperes nem teljesítette.

[10] Az elsőfokú bíróság a fellebbezett ítéletében kötelezte az alperest, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként fizessen meg a felperesnek 15 napon belül a 2023 novemberétől 2025. augusztus 31. napjáig terjedő időre bruttó 4 430 670 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítést és ezen összegből bruttó 35 910 forint után 2023. november 10. napjától, bruttó 359 100 forint után 2024. január 10. napjától, bruttó 359 100 forint után 2024. február 10. napjától, bruttó 156 100 forint után 2024. március 10. napjától, bruttó 190 900 forint után 2024. április 10. napjától, bruttó 288 277 forint után 2024. május 10. napjától, bruttó 237 070 forint után 2024. június 10. napjától, bruttó 219 692 forint után 2024. július 10. napjától, bruttó 208 190 forint után 2024. augusztus 10. napjától, bruttó 266 172 forint után 2024. szeptember 10. napjától, bruttó 278 264 forint után 2024. október 10. napjától, bruttó 244 665 forint után 2024. november 10. napjától, bruttó 235 864 forint után 2024. december 10. napjától, bruttó 234 710 forint után 2025. január 10. napjától, bruttó 228 516 forint után 2025. február 10. napjától, bruttó 207 927 forint után 2025. március 10. napjától, bruttó 184 302 forint után 2025. április 10. napjától, bruttó 184 255 forint után 2025. július 10. napjától, bruttó 155 828 forint után 2025. augusztus 10. napjától, bruttó 155 828 forint után 2025. szeptember 10. napjától a kifizetés napjáig terjedő időre a késedelmi érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot, továbbá 219 796 forint általános forgalmi adót is tartalmazó perköltséget. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte

az alperest, hogy fizessen meg 265 840 forint eljárási illetéket, rögzítette, hogy a további 58 160 forint illeték az állam terhén marad.

[11] Az elsőfokú bíróság az ítélete indoklásában hivatkozott – többek között – az Mt. 64. § (2) bekezdésére, 66. § (1) és (2) bekezdéseire, valamint a 82. § (2) bekezdésére és úgy ítélte meg, hogy a felmondás két különálló indokot tartalmazott. Álláspontja szerint nem volt kellően világos és egyértelmű az, hogy az alperes valójában mit is értett az „előírt munkamennyiség” fogalma alatt. A felperes nem volt köteles konkrét eredményt elérni, a feladata annyi volt, hogy értékesítési, üzletfejlesztési, piacelemzési és kutatási feladatokat végezzen, továbbá tartsa a kapcsolatot a vevőkkel és végezze el az ezekhez kapcsolódó adminisztrációt. Esetében sem jogszabály sem a vele megkötött munkaszerződés nem határozott meg „munkamennyiséget”.

[12] A teljesítményértékelési rendszer tartalmát és jellegét tekintve egy jutalmazási rendszer volt, mivel az a személyi alapon felül, négy havonta lehetővé tette jutalom kifizetését a munkavállalók számára abban az esetben, ha az alperes által egyoldalúan meghatározott értékesítési számok és bevételek, valamint egyéb követelmények teljesültek. Amennyiben az alperes ezt tekintette ténylegesen „előírt munkamennyiségnek”, akkor ugyan a felmondás indoka valós lett volna, de nem lett volna okszerű, mivel a felperes 2023 második harmadában az alperes által megjelölt tervszámokat kétségkívül nem tudta teljesíteni, ugyanakkor abban töretlen a bírósági gyakorlat, hogy a jutalom feltételeinek nem teljesítése nem lehet jogszerű és alapos indoka a munkaviszony felmondással történő megszüntetésének, mivel az a rendes munkafeladatokat meghaladó többleteljesítmény meghatározása a munkavállaló felé.

[13] Az elsőfokú bíróság tanú4 tanúvallomása alapján elfogadta azon felperesi hivatkozást, hogy utólag meg lehetett változtatni a (rendszer)be bevitt adatokat, ezért az nem volt alkalmas annak alátámasztására, hogy a felperes ténylegesen naponta hány darab patikát látogatott. tanú3 tanú a vallomásában megerősítette, hogy a felperes a napi 8 patikalátogatást teljesítette. Amennyiben a felperes nem megfelelő számú patikát tüntetett fel a túra-tervben, akkor ezt az alperesnek jeleznie, kifogásolnia kellett volna, mint ahogy az általa becsatolt e-mailek alapján megállapítható volt, hogy a felperes egyéb tevékenységét, ha az nem volt megfelelő, kifejezetten jelezte. Így az alperes egyrészt elfogadta, eltúrta a felperes gyakorlatát, másrészt maga sem tartotta annyira lényegesnek, hogy azt kifogásolja.

[14] A felmondás második indokával, az alperes működésével összefüggő okkal kapcsolatban azt állapította meg, hogy az alperes valójában átszervezést tervezett végrehajtani és ennek körében a patikalátogatók létszámát a korábbi négy főről egyre kívánta csökkenteni, ugyanakkor maga ismerte el, hogy ez nem valósult meg. tanú4 tanú pedig megerősítette, hogy bár munkakörét – épp a felek között folyamatban lévő per miatt – orvoslátogatóként határozta meg az alperes, azonban valójában patikalátogató állásra jelentkezett és ténylegesen azt is töltötte be a felperes által lefedett földrajzi területen, vele együtt pedig újra négy fő patikalátogató volt az alperesnél.

[15] Az elsőfokú bíróság mellőzte az alperes által indítványozott igazságügyi könyvszakértő kirendelését, mert azt nem vizsgálhatta, hogy a költségcsökkentés valóban megvalósult-e és ezáltal indokolt volt-e az átszervezés. Megállapította, hogy átszervezés nem valósult meg, mivel a felperes elbocsátását követően, alig egy hónapon belül már megint ugyanannyi patikalátogató dolgozott az alperesnél, mint a felperes elbocsátásakor, és ebből egy a felperes által ellátott területen végezte ezen tevékenységét, ezért ez a felmondási indok nem volt valós.

[16] Az Mt. 82. § (2) bekezdése alapján a felperes által utóbb 4 430 670 forintba leszállított és az alperes által a számítás módja tekintetében már nem vitatott összegű elmaradt jövedelem címén járó korrigált bruttó (járulékokkal csökkentett) összegű kártérítés és kamatai megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Megállapította, hogy a felperes eleget tett a kárenyhítési kötelezettségének. Az alperes helytelenül hivatkozott arra, hogy az Mt. 82. § (2) bekezdésében meghatározott tizenkéthavi távolléti díj összegéből le kellene vonni a járulékot. A kártérítés maximális összege a távolléti díj tizenkét havi összege.

[17] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatását, a kereset teljes elutasítását és a felperes perkölségben történő marasztalását, másodlagosan annak hatályon kívül helyezését és az elsőfokon eljáró bíróság új eljárás lefolytatására utasítását kérte.

[18] A fellebbezés indokolásában előadta, hogy az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló peradatokat és bizonyítékokat okszerűtlenül mérlegelte, ennek alapján helytelenül, irratellenesen állapította meg a tényállást, illetve a megállapított tényekből téves jogi következtetést vont le, és döntése sérti a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. §-ban írtakat. Megsértett jogszabályhelyként megjelölte – többek között – az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontját, a 66. § (2) bekezdését, a Pp. 342. § (1) és (3) bekezdéseit, továbbá a 237. §-át. Azt adta elő, hogy a felperes munkaköri leírása tartalmazta, mint a munkakörébe tartozó főbb feladatot, a „saját termékkör termékeinek aktív értékesítése a területhez tartozó közforgalmú patikákban, az értékesítési célok elérése (...), az értékesítésen keresztül a profit maximalizálása.” A teljesítményértékelésben szereplő célkitűzés tehát alapfeladata volt felperesnek, mint ahogy az értékesítésen keresztül a profit maximalizálása is. Az elsőfokú bíróság azon megállapítása, miszerint nem volt a felperes részére értékesítési minimum kötelezettség sem a munkaszerződésében, sem más munkáltatói előírásban meghatározva, egyértelműen megalapozatlan.

[19] Az alperes szerint a felperes tisztában volt azzal, hogy teljesítménye (mind a mennyiségi, a 8 patikalátogatás/nap, mind a minőségi célok) elmarad a tervektől, illetve a keresetlevelében elismerte, hogy két alkalommal nem teljesítette a számára előírt munkamennyiséget, illetve a perben nem vitatta, hogy a tervek nem teljesültek. A teljesítményértékelési rendszerben közölt, és a felperes számára előírt tervek többszöri alul

teljesítése elegendő indokot szolgáltatott arra, hogy ne álljon érdekében a munkaviszony fenntartása.

[20] Iratellenesnek tartotta az alperes az elsőfokú ítélet [27]-[28] bekezdéseiben foglaltakat. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a kereseten, ugyanis a felperes nem azon okból támadta a felmondás valóságát, illetve okszerűségét, hogy a „jutalom feltételeinek nem teljesítése nem lehet jogszerű és alapos indoka a munkaviszony felmondással történő megszüntetésének”, hanem azon okból, hogy „a felperes egyetlen alkalommal sem részesült figyelmeztetésben, (...) a feladatát megfelelő szakértelemmel és nem utolsósorban eredményesen látta el”, illetve hogy „kizárólag egyetlen harmadévben nem teljesítette az előírt, egyébként objektíve megvalósíthatatlan tervet”. A felperes tudta, hogy az alperes utasítása alapján napi szinten 8 patikát és orvost kellett meglátogatnia, a csatolt (rendszer) kimutatás alapján pedig egyértelműen bizonyította, hogy felperes a napi 8 patikalátogatását 2023. szeptemberétől novemberéig nem teljesítette. tanú³ tanú csak egyetlen napot töltött a felperessel 2022-ben és annak a vonatkozásában állította, hogy a napi 8 patikalátogatás megvolt.

[21] Az alperes hangsúlyozta, hogy nem a túra-tervben feltüntetett patikák számával volt elégedetlen, hanem a felperes által a (rendszer)ben rögzített tényleges számokkal. Arra pedig, hogy mindez az alperes részéről „eltűrt gyakorlat” lett volna a felperes nem is hivatkozott. A 8 darab patikalátogatással kapcsolatos követelménynek felperes 2023 szeptemberétől novemberéig nem felelt meg, tehát a felmondása előtti 3 hónapban. Az, hogy felperes nem látogat elég gyakorisággal, illetve elég számú patikát a gépkocsihasználatából, illetve a patikák által generált forgalomból is gyanítható volt, viszont a konkrét látogatások számával csak a felmondás előtt szembesült alperes, lévén, hogy 4 havonta történt a teljesítményértékelés, ezért mindez nem volt egy eltűrt gyakorlat.

[22] Hivatkozott arra is az alperes, hogy már az ellenkérelmében sem az átszervezésre, és végképp nem a költségcsökkentésre írta, hogy nem valósult meg, csupán abban a formában nem valósult meg, ahogy azt az első körben elképzelte alperes (3 helyett 1 patikalátogató, országos lefedettséggel). Az alperes törvényes képviselője elmondta, hogy a felperes távozását követően a korábbi 5 értékesítőből 3 maradt, és azóta folyamatosan csak 3 értékesítő volt. Ez a megmaradt 3 értékesítő ugyanazt a területet lefedi, mint a korábbi 5. A megmaradt értékesítők részesültek emelésben, teljesítették is a tervet, a forgalom is emelkedett, összességében a költségcsökkentés megvalósult. Iratellenes, hogy tanú⁴ a felperes korábbi területén végezte a munkáját, mivel ő 5 megyét látogatott és őt az alperes nem a felperes helyére vette fel.

[23] Utalt arra, hogy a költségcsökkentés nem csupán az átszervezéssel valósult meg, hanem a felperes elbocsátásával, mivel a részére a felperes veszteséget generált, foglalkoztatása nagyobb költséggel járt, mint az a bevétel, amit a munkája eredményezett. Az alperes összességében arra hivatkozott, hogy nem volt szükséges a felmondás indokainak a részletes ismertetése, mivel az okokat összefoglalóan és megfelelően megjelölte. Munkamennyiség alatt a munkaköri leírásban található követelmények értendők, amellyel –

a felek közötti e-mail váltás, a (rendszer)-be a felperes által bevitt látogatói adatok, illetve a per során tett nyilatkozatai alapján a felperes is tisztában volt.

[24] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását. Azt adta elő, hogy az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés körében a jogszabályoknak megfelelően járt el. A rendelkezésre álló bizonyítékokból megfelelő jogi következtetéseket vont le, ítéletében döntésének indokait megfelelően kifejtette. Helytállóan döntött arról, hogy a felmondás indoka, az „előírt munkamennyiség” fogalma nem volt világos. A munkaköri leírása alapján nem vezethető le az, hogy az alperes által a jutalom feltételeként támasztott teljesítménykövetelményt kötelessége lett volna elérnie. Az adott piaci viszonyok között túlzó és lehetetlen teljesítményterv csak a jutalom feltétele volt, az nem volt része a munkaszerződésnek.

[25] A felmondás másik indoka tekintetében is helytálló következtetésre jutott az elsőfokú bíróság, mivel költségcsökkentést az alperes egyáltalán nem valósított meg, hiszen ugyanarra a munkára újabb munkavállalót vett fel, a felperes munkabéréből lényegesen magasabb munkabérért. Ez a tény önmagában alkalmas annak bizonyítására, hogy ezen felmondási ok nem volt valós, így fölöslegessé vált a könyvszakértői bizonyítás.

[26] A fellebbezés nem megalapozott.

[27] Az ítéltábla az elsőfokú ítélet nem fellebbezett részét, a keresetet részben elutasító rendelkezését, nem érintette. A fellebbezés elbírálása során a felülbírálati jogkörét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között gyakorolta [Pp. 370. § (1) bekezdés], tekintettel arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot nem talált és eltérő anyagi pervezetés sem volt indokolt [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdés].

[28] Az alperes fellebbezésének az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére, és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítására irányuló kérelme alapján az ítéltábla elsődlegesen az elsőfokú bíróság eljárásának a szabályszerűségét vizsgálta a Pp. 369. § (1) bekezdése és 381. §-a figyelembevételével. Az eljárásjogi felülbírálat körében megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a peres eljárást az arra irányadó eljárásjogi szabályok megsértése nélkül folytatta le, döntése nem terjeszkedett túl a kereseti kérelmen, az nem sértette a Pp. 2. §-ában és 342. §-ában foglaltakat. Az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését megalapozó, részletesen kifejtett eljárásjogi szabálysértést az alperes a fellebbezésében lényegében meg sem jelölt, az ítéltábla pedig olyan eljárási szabálysértést, vagy téves anyagi pervezetést, amely erre okot adott volna nem észlelt [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdései, Pp. 381. §], ezért e tekintetben az alperes fellebbezése nem alapos.

[29] Az ítéltábla a fellebbezésnek az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatására irányuló kérelme alapján elvégezte az elsőfokú ítélet Pp. 369. § (3) bekezdése szerinti anyagi

jogi felülbírálatát. Ennek eredményeként azt állapította meg, hogy az elsőfokú bíróság az ítéletében a másodfokú felülbírálat szempontjából releváns tényállást döntően helyesen, eljárási szabálysértés nélkül állapította meg, a perbeli bizonyítási eljárást a felek indítványainak keretei között a kellő terjedelemben lefolytatta, a bizonyítás eredményét a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint helyesen – a felek tényállításainak, a bizonyítékoknak, valamint az egyéb peradatoknak a szabad felhasználásával [Pp. 263. § (1) bekezdés] és egybevetésével, azok egyenként és összességében történt értékelése alapján – mérlegelte, és a vonatkozó anyagi jogi szabályok megfelelő alkalmazásával érdemben is helyesen határozott. Mindezzel az ítéltábla egyetértett, és kizárólag a fellebbezésre tekintettel emeli ki a következőket.

[30] Az Mt. 64. § (1) bekezdésének b) pontja értelmében a munkaviszony megszüntethető felmondással. Ugyanezen szakasz (2) bekezdése akként rendelkezik, hogy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[31] Az előző jogszabályhely által előírt világosság követelményének az a célja, hogy a felmondás indokát a munkavállaló megismerhesse, azt ellenőrizhesse, illetve azzal szemben adott esetben eredményesen védekezhessen, az abban foglaltakat cáfolhassa.

[32] Kiemeli azt az ítéltábla, hogy a felperes az eljárás során tett nyilatkozatai alapján sem volt azzal teljes mértékben tisztában, hogy a felmondásban a terhére értékelt „az előírt munkamennyiséget több alkalommal sem teljesítette, annak ellenére, hogy az nem jelenthetett aránytalan kihívást” megfogalmazás mit jelent, pontosan milyen „munkamennyiség” mikori nem teljesítését, milyen munkaviszonnyal kapcsolatos magatartását, vagy képességének a hiányát értékelte úgy az alperes, hogy az fenntarthatatlanná tette a munkaviszonyát.

[33] 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 is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő azok összefoglaló megjelölése is (MK 95. számú állásfoglalás).

[34] Az alperes a felmondás első okaként a felperes képességével, magatartásával összefüggő okot, az aránytalan kihívást nem jelentő előírt munkamennyiség több alkalommal történt nem teljesítését túlságosan általánosan, közhely-szerűen jelölte csak meg, ezért helytállóan döntött arról az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás ezen indoka nem világos. A világosság követelményének ugyanis kizárólag az az indokolás felel meg, amely megjelöli a tény, körülmény, 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 (lásd ebben az értelemben Kúria Mfv.I.10.558/2018/5. számú ítélet).

[35] A munkáltatói intézkedés indoka világosságának követelménye megtartottságát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettje tudomása (tudattartama) alapján kell értékelni (Kúria Mfv.I.10.466/2016/3. számú ítélet, megjelent: BH2017. 348.). Nem felel meg a felmondás indokolása ezen törvényi feltételnek, ha abban a munkáltató a munkavállalója terhére – konkrétumok megjelölése nélkül – kötelezettségszegő, nem megfelelő magatartást állít (lásd ebben az értelemben Kúria Mfv.X.10.183/2019/10. számú ítélet, megjelent: BH2020. 308.).

[36] A kereseti tényállításban előadottak, illetve az eljárás során a felperes által tett nyilatkozatok alapján a felperes sem volt tisztában azzal, hogy a munkaviszonya pontosan milyen kötelezettségszegés, miatt került megszüntetésre, pontosan mi a felmondás ezzel kapcsolatos indoka, ezért – ahogyan azt az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette – a világosság jogszabályi követelményének nem felelt meg. Az alperes állításával szemben kiemeli azt az ítéltábla, hogy a felperes munkaszerződése nem tartalmazott az elvárt teljesítményre vonatkozó mennyiségi előírást (mint ahogy teljesítménybérre való jogosultságot sem). Ebben a tekintetben a munkaköri leírás sem határozott meg konkrétumot, mindössze annyit rögzített, hogy a felperes munkakörének alapvető célja a termékek értékesítése és a profit maximalizálása. Mindezek alapján alappal hivatkozott arra a felperes, hogy a 4 havi időszakra közölt tervek teljesítése jutalomra való jogosultságot jelenthetett (mint ahogy igazoltan történtek is kifizetések az alperes egyoldalú kötelezettségvállalásaként), azonban azt az alperes dokumentált módon, elvárásként nem fogalmazta meg vele szemben, hogy a teljesítményértékelő rendszerben meghatározott céges és egyéni szintű célokat az adott időszakra minimálisan és alapvetően teljesítendő munkamennyiségként értelmezi.

[37] A felmondás indoka világosságának megítélése jogkérdés, ezért ebben a körben a bizonyítékok értékelése, a nem világos indok esetleges valóságának vizsgálata szükségtelen és logikátlan. Erre tekintettel az ítéltábla mellőzi az elsőfokú ítélet indokolásának [27]-[30] bekezdésében foglaltakat, figyelemmel arra is, hogy a felmondás, mint egyoldalú címzett jognyilatkozat a közléssel hatályosult, ezért annak indokai a perben nem voltak bővíthetők.

[38] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg azt is, hogy az alperes – a bizonyítási érdeke ellenére – nem igazolta a perben, hogy a felperessel közölt felmondással szükségszerű költségcsökkentést hajtott volna végre. Ezzel összefüggésben a Pp. 237. § (4) bekezdésére tekintettel az elsőfokú bíróság kimerítően tájékoztatta a feleket a bizonyítási érdekről (Miskolci Törvényszék 7.M.70.173/2023/9. számú jegyzőkönyv 4. oldal).

[39] Az ítéltábla rögzíti, hogy a felmondás jogszerűségének a megítélése során a törvényszék helyesen indult ki a felperessel közölt jognyilatkozat tartalmából. Az alperes a fellebbezésében tévesen hivatkozott arra, hogy a felmondás második indokát bizonyította, az elsőfokú bíróság pedig megsértette az Mt. 64. § (2) bekezdésében foglaltakat.

[40] A felmondás indokolásának második részében az alperes nem átszervezésre, vagy létszámcsoökkentésre hivatkozott, nem állította, hogy megszüntette a felperes munkakörét, hanem azt jelölte meg – ugyan összefoglaló módon, de kétségtől – világosan, hogy a felperes jogviszonyának a megszüntetésével „szükségsszerű költségcsökkentési célokat” valósított meg. Ezzel összefüggésben az Mt. 64. § (2) bekezdése egyértelműen akként rendelkezik, hogy a [munkaviszonyt] megszüntető nyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. A perben az alperesnek e körben tehát azt kellett volna bizonyítania, hogy volt olyan gazdasági indoka, hogy költségcsökkentést határozzon el és ez a felperes munkaviszonyának a megszüntetésével elérhető volt, illetve hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésével pontosan milyen kiadás és bevétel mellett milyen költséget takarított meg. Azt pedig, hogy mindezt nem bizonyította az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg és értékelte.

[41] A bizonyítási érdeke ellenére a felmondás gazdasági, a működésével összefüggő indoka tekintetében az alperes mindösszesen arra hivatkozott, hogy több másik, meg nem nevezett patikalátogatóhoz képest a felperes foglalkoztatása adott időszakban több költségbe került, mint amennyi bevételt a munkavégzése hozott (7.M.70.173/2023/27. szám alatt csatolt táblázatok). Mindez – részletes levezetés és a hivatkozott munkáltatói cél előadásának hiányában – ugyanakkor önmagában nem alkalmas annak az igazolására, hogy a tényállásban megállapított és a felmondás közlésekor irányadó 5 patikalátogató, majd 2024 februártól tanú4 tényleges és igazolt patikalátogatói feladatait is figyelembe véve a patikalátogatók költségei pontosan hogyan alakultak. Arra pedig, hogy mindezen számok hogyan állnak konkrétan a felperes elbocsátásával összefüggésben az alperes további indítványt nem tett, bizonyítékot nem terjesztett elő, ezért a bizonyítatlanság következményét pervesztés formájában viselnie kell.

[42] Rámutat arra is az ítéltábla, hogy a felek és képviselőik az eljárás során eltérően nyilatkoztak arról, hogy hány patikalátogató dolgozott 2023 novemberében, hánynak szűnt meg a munkaviszonya ebben az időszakban, majd a 2023 decemberi álláshirdetést követően 2024 első negyedében hány patikalátogatót foglalkoztatott az alperes. Ezzel összefüggésben arra helyesen hivatkozott az alperes, hogy tanú4 tanú a patikalátogatói és orvoslátogatói feladatait nem a felperessel azonos területen, hanem attól eltérően 5 vármegyében végzett, ezért az ezzel ellentétes elsőfokú ítéleti megállapítást az ítéltábla mellőzi.

[43] A költségcsökkentéssel, mint a felmondás indokával összefüggésben tehát az alperes a patika üzletága vonatkozásában részletes levezetést, konkrét kimutatásokat nem csatolt. Végsső soron a tényelőadási kötelezettségének nem tett eleget, ezért tartalma szerint helyesen mellőzte a szakértő kirendelését az elsőfokú bíróság, hiszen nem volt olyan részletes

tényállítás és ahhoz kapcsolódó dokumentáció, amit a költségcsökkentés vonatkozásában az igazságügyi könyvszakértő vizsgálhatott volna.

[44] Minderre tekintettel az elsőfokú bíróság helyesen állapította azt meg, hogy a keresettel támadott felmondás indokolása részben nem világos, részben pedig nem valós, következésképpen az alperes intézkedése jogellenes, és ezzel összefüggésben helyesen alkalmazta annak Mt. 82. § (2) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményét. Erre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezett részét a Pp. 383. § (2) bekezdésének első fordulata szerint helybenhagyta.

[45] A felperes az Mf.7. sorszámú beadványában a keresetével érvényesített elmaradt jövedelem címén járó kártérítési követelését a 2025. szeptember 1. óta eltelt idő tekintetében felemelte, mindezt azonban az ítéltábla nem tudta figyelembe venni. A Pp. 521. § (2) bekezdése értelmében az elsőfokú tárgyalás berekesztését követően esedékessé vált követelés a fellebbezésben, míg a fellebbezés előterjesztését követően esedékessé vált követelés a másodfokú eljárásban érvényesíthető. Ennek helyes értelmezése szerint az elsőfokú bíróság ítélete óta keletkezett elmaradt jövedelem címén járó további kártérítési követelést a felperes – figyelemmel arra, hogy fellebbezést nem terjesztett elő – jelen másodfokú eljárásban már nem érvényesíthet. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként kártérítés jogcímén járó elmaradt jövedelem iránti keresetét a munkavállaló felperes az elsőfokú tárgyalás berekesztését követően kizárólag a fellebbezésében emelheti fel, vagyis csak akkor, ha az elsőfokú határozatnak van olyan rendelkezése, amelynek megváltoztatását kívánja. Ha a munkavállaló a munkaviszonya jogellenes megszüntetése iránt indított perben pernyertes lett, az elmaradt jövedelemből eredő további kártérítési igényét csak új munkaügyi perben érvényesítheti [Pp. 521. § (4) bekezdés és Kúria Mfv.VIII.10.012/2022/5. számú ítélet, megjelent: BH2022. 272.].

[46] Az alperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért maga viseli a másodfokú eljárásban felmerült költségét, és köteles megfizetni a másodfokú eljárásban pernyertes felperes perköltségét a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében.

[47] Másodfokú perköltségként merült fel a pernyertes felperes oldalán az öt képviselő ügyvéd felszámított [Pp. 81. § (1) bekezdés] díja, melyet az ítéltábla a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja alapján, az 5. § (1) bekezdése szerint általános forgalmi adóval növelten határozott meg összesen 281 348 forintban.

[48] A fellebbezési illeték alapját, a pertárgyértéket a másodfokú eljárásban az ítéltábla az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése szerint 4 430 670 forintban állapította meg, a másodfokú eljárás illetékének a mértékét pedig az Itv. 46. § (1) bekezdése értelmében 354 453 forintban határozta meg.

[49] A feleket a perben a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja értelmében tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg, azonban a pervesztes alperes ettől függetlenül megfizetett 354 453 forint fellebbezési eljárási illetéket, amelyet a Pp. 83. § (5) bekezdése alapján viselni is köteles.

[50] A másodfokú perköltség megfizetésére vonatkozó teljesítési határidő a Pp. 344. § (1) bekezdésén alapul.

[51] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja értelmében tárgyaláson bírálta el.

[52] Ez ellen az ítélet ellen a fellebbezés lehetőségét – megengedő szabály hiányában – a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Debrecen, 2026. június 9.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Rózsavölgyi Bálint sk. előadó bíró,
Dr. Riczu András sk. bíró