



...

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Dányi Szilárd egyéni ügyvéd (Cím6) által képviselt **Felperes1** (cím2) felperesnek – dr. Sarkadi Zoltán Ügyvédi Iroda (Cím7, eljáró ügyvéd: dr. Sarkadi Zoltán) által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen **munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei** iránt indított perben a Budapest Környéki Törvényszék 27.M.70.184/2020/33. számú ítéletével szemben alperes által 34. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 100.000 (egyszázezer) forint áfát is tartalmazó másodfokú perköltséget.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2018. június 25. - 2020. június 30. közötti határozott időre szóló munkaszerződést kötött az alperessel hivatásos sportoló (labdarúgó) munkakörre.

[2] A felperes az alperes által szervezett edzőtáborban 2019. július 15. napján az edzőtábor területét többedmagával elhagyta. Ez ügyben az alperes Etikai Bizottsága – a felperes jelenlétében – 2019. július 30. napján meghallgatást tartott, ahol megállapították a felperes etikai szabálysértését, amelyet jegyzőkönyvbe foglaltak. Ennek alapján az alperes ügyvezetője a 2019. augusztus 1-jén kelt írásbeli intézkedéssel a felperessel szemben pénzbüntetést szabott ki a felperes nettó havi munkabérének 50%-a erejéig, amely a 2019. júliusi és augusztusi munkabérből került levonásra két egyenlő részletben.

[3] A felperest a 2019. szeptember 18-i mérkőzésen tanúsított magatartása miatt a szövetség (a továbbiakban: szövetség1) Fegyelmi Bizottsága 2019. szeptember 19. napján

kelt határozatában három hónapra eltiltotta a mérkőzésen való részvételtől. A fegyelmi határozatot az alperes 2019. szeptember 24. napján adta át a felperesnek.

[4] Az alperes az szövetség1 fegyelmi határozatának jogerőre emelkedését megelőzően, 2019. szeptember 25. napján írásban közölte a felperessel, hogy 2019. szeptember 23. napjával, azonnali hatállyal felmondja a munkaviszonyát a munkaszerződés „38. és 39. pontja alapján”. Az intézkedés ezen túlmenően indokolást nem tartalmazott.

[5] A felperes – EKHO adózás szerinti – havi távolléti díja a munkaviszony megszűnésekor 1.089.000 forint volt.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[6] A felperes többször módosított keresetében 265.574 forint és ennek 2019. augusztus 10. napjától további 265.574 forint és ennek 2019. szeptember 11. napjától számított késedelmi kamata megfizetésére; jövedelempótló kártérítés címén 62.400 forint és ennek 2019. szeptember 26. napjától számított késedelmi kamata, valamint 2019. szeptember 26. napjától 2020. június 30. napjáig tartó időszakra jövedelempótló kártérítés címén – a járulékok és a máshonnan megtérült jövedelem levonását követően – 6.562.883 forint, valamint ezen összeg után 2019. szeptember 26. napjától járó késedelmi kamat, továbbá perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[7] Első kereseti kérelme tekintetében hivatkozott arra, hogy a vele szemben kiszabott hátrányos jogkövetkezmény semmilyen indokolást nem tartalmazott, így az sem derült ki belőle, hogy milyen szerződésszegést követett el. Álláspontja szerint továbbá az intézkedés meghozatalára a munkáltatói jogkör gyakorlója az alapul szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül lett volna jogosult, amely határidő megtartása jelen esetben kérdéses. Hivatkozott arra is, hogy mivel a döntés jogorvoslati határidőről szóló kioktatást nem tartalmazott, így azzal szemben hat hónapon belül jogosult az igényét érvényesíteni.

[8] Második kereseti kérelmében a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 24. § (1) bekezdése alapján a felmondás az alperes által meghatározott hatálya és annak közlése közötti időtartamra járó elmaradt jövedelme miatti kártérítés megfizetését kérte.

[9] Harmadik kereseti kérelme jogalapjaként hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenes, mivel annak nincs érdemi indokolása, nem rögzít semmilyen konkrét szerződésszegést a munkavállaló részéről, így az nem felel meg a világos és okszerű

indokolás követelményének. Előadta, hogy a felmondás kizárólag a munkaszerződés két pontjára hivatkozik, amelyből az egyik általánosságban tartalmazza az Mt. rendelkezéseit, míg a másik kilenc különböző munkavállalói magatartást vagy mulasztást sorol fel, amely esetén a munkáltató élhet az azonnali hatályú felmondás eszközével. Ezen egyik ok a munkavállaló játéktól 3 hónapot vagy 5 mérkőzést meghaladó jogerős eltiltása, amely szintén nem állt fenn jelen esetben, mivel a határozat a munkaviszony megszüntetése időpontjában nem volt jogerős.

[10] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását, valamint a felperes perköltségben marasztalását kérte. Hivatkozott arra, hogy az első kereseti kérelem tekintetében a tényállás a felperes előtt ismert volt, az alperes lehetőséget biztosított számára, hogy érdemi nyilatkozatot tegyen, a felperes azonban ezzel nem élt. Úgy nyilatkozott, hogy az azonnali hatályú felmondás nem csupán az szövetség1 fegyelmi döntésén, hanem a munkaszerződés 39. pontjában hivatkozott, II. fejezet 8. bekezdés f) pontjában rögzített magatartási normákra vonatkozó szabályozás megsértésén is alapul. Így a fegyelmi határozat jogerejétől függetlenül a felperes azon magatartása, amely a fegyelmi eljárás megindulását eredményezte, a munkaszerződés alapvető elemeit is megsértette. Az alperes az első és harmadik kereseti követelést jogalapjában és összegszerűségében is vitatta, míg a második kereseti kérelmet mind jogalapjában, mind összegszerűségében elismerte.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[11] Az elsőfokú bíróság az Mt. 22. § (5) bekezdése, 56. § (2)-(3) és (5) bekezdése, 64. § (2) bekezdése, 66. § (1) bekezdése, 78. § (2) bekezdése, 82. § (1)-(2) bekezdése, 169. § (1) bekezdése, 172. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése alapján a felperes keresetét alaposnak találta.

[12] A Budapest Környéki Törvényszék 2021. április 1-jén meghozott 27.M.70.184/2020/33. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 449.042 forint kártérítést és ezen összegből 224.521 forint után 2019. augusztus 10. napjától, további 224.521 forint után 2019. szeptember 11. napjától a kifizetés napjáig a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot.

Kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 62.400 forint munkabért és ennek 2019. szeptember 26. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát.

Továbbá kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek kártérítésként 6.551.031 forint elmaradt jövedelmet, és ennek 2020. február 15. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát, valamint 357.822 forint perköltséget.

Az ítélet tartalmazta, hogy a 429.400 forint illetéket az alperes viseli.

[13] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a hátrányos jogkövetkezményt megállapító munkáltatói döntést a tudomásszerzéstől számított tizenöt napos szubjektív határidőben hozta meg az alperes ügyvezetője. Az elsőfokú ítélet rögzítette, hogy mivel a döntés nem tartalmazta kifejezetten a jogorvoslatra vonatkozó tájékoztatást, ezért a felperes határidőn belül élt az igény érvényesítéséhez fűződő jogával.

[14] Az elsőfokú ítélet kitért arra, hogy az intézkedésben az alperes hivatkozott ugyan az etikai bizottság döntésére, azonban e döntés, illetve a felperes meghallgatásáról felvett jegyzőkönyv nem tartalmazza a konkrét kötelezettségszegés megjelölését, azaz magát az alapul szolgáló felperesi magatartást, továbbá azt sem, hogy azzal a munkavállaló mely kötelezettségét, vagy a munkáltató mely konkrét előírását, szabályzatát vagy utasítását sértette meg. Utalt arra az elsőfokú bíróság, hogy alperes törvényes képviselője a személyes meghallgatása során maga sem tudta megjelölni, hogy az Etikai Kódex mely pontját szegte meg a felperes, és arról sem volt információja, hogy az Etikai Kódex rendelkezéseit a felperes mikor és milyen módon ismerte meg.

[15] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes vitatta a perben, hogy az Etikai Kódex rendelkezéseit vele megismertették volna, az alperes pedig nem bizonyította, hogy az a felperessel közlésre, neki átadásra került volna, így ezt az elsőfokú bíróság az alperes terhére értékelte.

[16] Mindezek alapján a bíróság megállapította, hogy az alperes hátrányos jogkövetkezményt kiszabó intézkedése az Mt. 56. § (5) bekezdésében foglaltakba ütközik, mert az konkrét, világos indokolást - az alapul szolgáló jegyzőkönyvben és határozatban foglaltakat is figyelembe véve - nem tartalmaz, ezért alaki okból jogellenes.

[17] Az elsőfokú bíróság szerint tanú1 és tanú2 tanúk vallomása sem támasztotta alá, hogy a munkáltatónál érvényben lett volna olyan kialakult gyakorlat vagy elvárás, amelyet a felperes az edzőtáborban tanúsított magatartásával megszegett volna.

[18] A munkaviszony megszüntetésének jogellenessége körében az elsőfokú bíróság utalt az MK.95. számú állásfoglalásának II. pontjára. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondás indokolása nem tesz eleget a világos indokolás követelményének, mivel nem jelöli meg, hogy a felperes mely magatartásával, mely munkaviszonyból származó kötelezettségét szegte meg. A felperes munkaszerződésének 38. pontja az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglaltakat tartalmazta, a 39. pontban a felek példálózó jelleggel, 12 pontba szedve sorolták fel azokat a különféle munkavállalói magatartásokat, amelyek azonnali hatályú felmondást vonhatnak maguk után. Önmagában az erre való hivatkozásból nem derül ki, hogy a munkáltató felperes mely vétkes magatartását kívánta szankcionálni az azonnali hatályú

felmondással. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét állapította meg.

[19] Az elsőfokú ítélet tartalmazta továbbá, hogy – bár az nem volt vitatott, hogy a három hónapra szóló eltiltás tartama meghaladná az 5 mérkőzést – a munkaszerződés egyértelműen a jogerős eltiltó határozathoz köti az azonnali hatályú felmondás jogát, mely a perbeli esetben nem állt fenn, mivel a fegyelmi határozat csak szeptember 30. napján vált jogerőssé.

[20] A bírói gyakorlat következetes abban, hogy nincs helye olyan új felmondási okok bizonyításának, amelyek közlése a felmondásban nem történt meg, így nem foghatott helyt alperes azon hivatkozása, hogy felperes a munkaszerződés egy további, a felmondásban fel nem tüntetett pontját is megszegte.

[21] Az első kereseti kérelem tekintetében alperes vitatta annak összegét, azonban sem felperes, sem alperes nem támasztotta alá az elsőfokú eljárás során, hogy ténylegesen milyen összegű levonást eszközölt alperes a felperes 2019. július és augusztus havi munkabéréből. Az elsőfokú bíróság erre tekintettel a hátrányos jogkövetkezményt kiszabó munkáltatói döntésben foglaltaknak megfelelően, a felperes EKHO törvény alapján számított havi nettó munkabérének 25-25%-ának megfelelő 224.521,- Ft összegben találta megalapozottnak a felperes követelését.

[22] Tekintettel arra, hogy a felperes második kereseti kérelmét mind jogalapjában, mind összecszerúségében elismerte az alperes, azt a bíróság a felperesi keresettel egyezően ítélte meg.

[23] A bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként a felperest az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján megillető elmaradt munkabér összegét a felperes – társadalombiztosítási járulékokkal csökkentett – jövedelmének alapul vételével határozta meg.

Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatti kártérítés összegét a felperes által megjelölt megtérült jövedelem figyelembe vételével (2019. évre: 3.173.453,- Ft, 2020. évre: 6.049.050-2.671.472=3.377.578,-Ft), mindösszesen 6.551.031,- Ft összegben állapította meg és ennek megfizetésére kötelezte az alperest, az eltérő esedékességi időkre tekintettel középátlagos időponttól (2020. február 12.), a Ptk. 6:48. §-ban meghatározott mértékű késedelmi kamattal növelt összegben, ezt meghaladóan elutasítva a felperes keresetét.

Az alperes fellebbezése, a felperes fellebbezési ellenkérelme

[24] Az alperes 2021. április 21. napján fellebbezést terjesztett elő, amelyben kérte az ítélet megváltoztatását, akként, hogy a felperes első és harmadik kereseti kérelmét utasítsa el a másodfokú bíróság. Hivatkozott arra, hogy a felperes az edzőtáborok alapvető szabályait figyelmen kívül hagyó viselkedést tanúsított. A bizottság döntése nem helyettesítette a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntését, csupán annak megalapozására szolgált, a döntést a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta meg. Az alperes a kioktatási kötelezettségen kívül minden olyan lépést megtett, amely átláthatóvá tette a döntésének motivációját. Az alperes álláspontja szerint az első kereseti kérelem vonatkozásában az ítélet az Mt. 56. § (1) bekezdésébe ütközik.

[25] A harmadik kereseti kérelem vonatkozásában előadta, hogy továbbra is jogszerűnek tartja a döntését. A felperes 2019. szeptember 19-én átvett fegyelmi határozatban részletes tájékoztatást kapott a döntés indokairól. A munkaszerződés 39. pontja tartalmazza a 3 hónapot vagy 5 mérkőzést meghaladó jogerős eltiltást, de tartalmazta a munkaszerződés II. fejezetére történő utalást, amelynek f) pontja rögzítette, hogy „Munkavállaló mindenkor arra törekszik, hogy sem munkájával, sem magatartásával mások testi épségét vagy egészségét ne sértse vagy veszélyeztesse, anyagi vagy erkölcsi kárt ne okozzon.”. Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes a szerződésbontás körülményeit ismerte a külső körülmények (fegyelmi határozat) és a munkáltató tájékoztatása alapján. Álláspontja szerint a felperes magatartása köztudomású tény, arról – a cselekmény súlyára tekintettel – sajtómegjelenések is tudósítottak. Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes az szövetségi fegyelmi határozatával szemben fellebbezéssel nem élt.

Az alperes álláspontja szerint a harmadik kereseti kérelem esetében az ítélet az Mt. 66. § (1) bekezdés és 64. § (2) bekezdésébe ütközik.

[26] A felperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és az alperes perköltségben történő marasztalását. A perköltséget a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján kérte megállapítani, azzal, hogy ÁFA körbe tartozik. Előadta, hogy az alperes az elsőfokú eljárás során nem tudta bizonyítani, hogy részére az Etikai Kódexet átadta volna, nem tudta továbbá azt sem bizonyítani, hogy a korábbi edzőtábortól eltérően, a jelen esetben csak engedéllyel lehetett volna elhagyni a tábor területét. Továbbá hivatkozott arra is, hogy a hátrányos jogkövetkezményt megállapító intézkedés alaki okból is jogellenes, mivel nem tartalmaz konkrét, világos indokolást. A harmadik kereseti kérelem tekintetében hivatkozott arra, hogy a fegyelmi döntést nem alperes hozta, hanem a szövetség, így az abban leírtak nem minősülnek az azonnali hatályú felmondás indokolásának, az alperes pedig még utalás szintjén sem hivatkozott az szövetségi fegyelmi döntésére, amely akkor még jogerős sem volt. A felmondás okának világos megjelölése hiányzott, így az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a felmondás jogellenességét. Hangsúlyozta, hogy alperes a felmondás tekintetében semmilyen „tájékoztatást” nem adott a felperes részére. Továbbá a felmondás szóbeli kiegészítésének amúgy sem lett volna relevanciája. Helyesbítette, hogy a fegyelmi döntés átvétele 2019. szeptember 24. napja volt. Álláspontja szerint alperes azon hivatkozása, hogy a felperes magatartása köztudomású tény, értelmezhetetlen.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

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

[28] A Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában foglalt követelmények körében előadottak.

[29] A fellebbezés elbírálásakor alkalmazandó, 2021. január 1-től módosult Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjai szerint a fellebbezésben – a beadványra vonatkozó alaki kellékek mellett – fel kell tüntetni a fellebbezéssel támadott ítélet számát, valamint az ítéletnek a fellebbezéssel támadott rendelkezését vagy részét, és azt az anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbező a fellebbezését alapítja, kivéve, ha a felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019. 4084.). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezésben előadott jogszabálysértés alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét.

[30] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállónan állapította meg, az érdemi döntésével egyetértett, a bizonyítékokat okszerűen mérlegelte, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az ítéletet kizárólag a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül. Mivel a fellebbezés az összecszerűség vitatására nem terjedt ki, így a másodfokú bíróság az ítéletet kizárólag a jogalap körében vizsgálta felül.

[31] Az elsőfokú bíróság helytállónan hívta fel az alkalmazandó jogszabályokat.

[32] A hátrányos jogkövetkezmény kapcsán a másodfokú bíróság az alábbiakra mutat rá.

[33] Azt maga alperes is elismerte, hogy a hátrányos jogkövetkezmény nem tartalmazott a jogorvoslati jogról való tájékoztatást, ugyanakkor a következetes bírói gyakorlat alapján önmagában ennek elmaradása nem eredményezi a munkáltatói intézkedés jogellenességét, csupán a keresetindítási határidő kitolódásnak következményével jár (Kúria Mfv. 10.280/2019/5.).

[34] Míg a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása kollektív szerződés vagy munkaszerződés ilyen tartalmú megállapodásához kötött, a munkáltatót az írásbeli

figyelmeztetés joga ennek hiányában is megilleti (Kúria Mfv.II.10.124/2019/3., Mfv.I.10.354/2017/5.).

Jelen esetben a felperes munkaszerződésének „X. Egyéb jogkövetkezmények alkalmazása” alcím 40. pontjában tartalmazta, hogy

„Az Mt. 56.§ (1) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján a felek megállapodnak, hogy a Munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén – a saját kizárólagos hatáskörében és mérlegelési jogkörében, az azonnali hatályú felmondás helyett vagy azt megelőzően – a kötelezettségszegés súlyától függően, az alábbi hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazhatja a Munkáltató vele szemben:

- a) szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetés,
- b) vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény (pénzbüntetés) első esetben (a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó havi alapbér 66%-áig terjedően),
- c) vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény (pénzbüntetés) ismételt esetben, az első pénzbüntetés megállapítását követő egy éven belül vagy az ismételt pénzbüntetés megállapítását követően bármikor (a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó havi alapbér 66%-áig terjedően).

A munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének minősül a Munkavállaló munkájára vonatkozó szabályok vétkes megszegése vagy a Munkáltató belső szabályzatában ilyenként vagy fegyelmi vétségként meghatározott magatartás, mulasztás vagy olyan magatartás, mulasztás, amelyhez a Munkáltató belső szabályzata hátrányos jogkövetkezményt fűz.”

[35] Az Mt. 56. § (5) bekezdése értelmében a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell. Az indokolási kötelezettség tartalmát a jogszabály nem határozza meg, ugyanakkor annak a kötelezettségszegés megjelölésére és az alkalmazott joghátrányra ki kell terjednie.

[36] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy az alperes hátrányos jogkövetkezményt kiszabó intézkedése az Mt. 56. § (5) bekezdésébe ütközik, mert az konkrét, világos indokolást nem tartalmaz, ezért alaki okból jogellenes. Nem osztotta ugyanakkor a másodfokú bíróság az ítélet indokolásának azon állítását, hogy az etikai bizottság döntése, illetve a felperes meghallgatásáról felvett jegyzőkönyv nem tartalmazza a konkrét kötelezettségszegés megjelölését, azaz magát az alapul szolgáló felperesi magatartást. A másodfokú bíróság ebben a körben utal arra, hogy az Etikai Bizottság üléséről készült jegyzőkönyvnek mellékletét képezte a fegyelmi eljárást kezdeményező beszámoló.

[37] tanú2 arról nyilatkozott, hogy „...A felperes meghallgatásával kapcsolatban az biztos, hogy felolvasták neki az általam írt eseteleírást, szerintem elhangzott, hogy milyen etikai vétségről van itt szó, az a leírásból egyértelműen kiderül és az is elhangzott, hogy ez a magatartás nem helyes, ez büntetést von maga után.”

[38] törvényes képviselő1 ügyvezető elmondta, hogy „Az Etikai Bizottság ülésén én voltam az elnök, ezen tanú2 és Név1 ismertették az elkövetett etikai szabálysértést és

egyébként ezen kívül szóba került az is, hogy a játékosoknak a szakmai hozzáállása, az edzéseken való részvétele sem volt kifogástalan, de ez csak mellékesen hangzott el, ez nem tartozik az etikai vétség kategóriájába. Azért éltem ezzel az eszközzel, mert azzal, hogy ő ezt az etikai szabálysértést elkövette, megszegte a munkaszerződésének 8. pontjában foglalt azon kötelezettségét is, hogy együttműködően kell viselkednie az edzőtáborokban is. Ez alapján döntöttem hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása mellett.”

[39] Felperes maga azt ismerte el, hogy „az Etikai Bizottság tagjai, illetve tanú2 - már nem emlékszem, hogy konkrétan ki - ismertették az álláspontjukat a táborban történt esettel kapcsolatban.... Egyébként én átvettem a jegyzőkönyvet, de nem írtam alá, azért nem, mert ott szerepel, hogy tudomásul veszem a döntést és nem támadom meg.”

[40] Tehát megállapítható volt, hogy a felperes előtt ismert volt, hogy az etikai eljárás tárgya az edzőtábor elhagyása. Ennyiben a másodfokú bíróság pontosítja az elsőfokú bíróság ítéletének indokolását. Ugyanakkor ezzel együtt sem tisztázott, hogy a munkavállaló ezen magatartásával mely kötelezettségét vagy a munkáltató mely konkrét előírását, szabályzatát vagy utasítását sértette meg.

[41] A kérdéses hátrányos jogkövetkezmény etikai szabálysértés miatt, az Etikai Kódex szabályaira figyelemmel került kiszabásra, ugyanakkor az Etikai Kódex tekintetében az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes vitatta a perben, hogy az Etikai Kódex rendelkezéseit vele megismertették volna, az alperes pedig nem bizonyította, hogy a felperessel az közlésre, neki átadásra került volna. tanú2 szakmai igazgatási vezető ugyan úgy nyilatkozott, hogy „Az alperesnél az Etikai Kódex ki volt rakva az öltöző ajtajára. Nem tudom már visszamondani annak tartalmát, rég volt. Szerintem kaptam a szerződésemmel ebből 1 példányt..”, de hozzátette, hogy „...a játékosok szerződése teljesen más volt, mint az enyém, edzőként és szakmai igazgatóként, rájuk másik kódex vonatkozott véleményem szerint”.

[42] Alperes ügyvezetője, törvényes képviselő1 úgy nyilatkozott, hogy „A munkaviszony létesítésekor el szoktuk mondani, hogy van egy ilyen kódex, illetve ennek a lényegét, továbbá az alperes honlapján is fenn van az Etikai Kódex, az ott is hozzáférhető a játékosok számára. Amikor a felperes munkaviszonyt létesített az alperessel, akkor nem én tárgyaltam vele, mert nem én voltam akkor az ügyvezető, ezért nem tudom, hogy akkor neki ezzel kapcsolatban mondtak-e valamit.”

[43] A felperes játékosárs, tanú1 szintén úgy nyilatkozott, hogy ő sem ismerte az alperes Etikai Kódexét az esetet megelőzően.

[44] Helytállóan mutatott rá arra az elsőfokú bíróság, hogy magát a 2019. augusztus 1-jén kelt munkáltatói döntést jegyző ügyvezető, törvényes képviselő1 sem tudta megjelölni,

hogy az Etikai Kódex mely pontját szegte meg a felperes, aki úgy nyilatkozott, hogy „Arra a kérdésre, hogy az Etikai Szabályzat melyik konkrét rendelkezését sértette meg az edzőtáborban a felperes; most nem tudok így hirtelen választ adni”.

[45] Az edzőtábor elhagyása kapcsán a másodfokú bíróság az alábbiakra mutat rá.

[46] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, hogy a munkáltató nem tudta bizonyítani, hogy alperesnél érvényben lett volna olyan kialakult gyakorlat vagy elvárás, amelyet a felperes az edzőtáborban tanúsított magatartásával megszegett volna.

[47] törvényes képviselő ügyvezető úgy nyilatkozott, hogy „az edzőtáborokra külön házirend nem készül, a szabályokat a szakmai igazgató és a vezetőedző határozza meg, és mondja el szóban....Írásban nem adták utasításba, hogy tilos engedély nélkül elhagyni a tábor, de ez egy íratlan szabály, ahogy elmondtam. A szakmai igazgató feltételezem, hogy adott tájékoztatást az irányadó szabályokról szóban az edzőtáborban”.

[48] tanú2 szakmai igazgatási vezető úgy nyilatkozott, hogy ő kifejezetten nem hívta fel a tábor engedély nélkül történő elhagyásának tilalmára a figyelmet „Szlovéniában külön ezzel nem foglalkoztam, én a fiatal játékosoknak tartottam - még a törökországi táborban - egy eligazítást. Elmondtam nekik, hogy hogyan hagyhatják el a tábor területét, illetve milyen egyéb szabályok vannak. Általánosságban biztos, hogy volt eligazítás a szlovén táborban is, de a felnőtt játékosoknak én nem mondtam el, hogy mik a szabályok, mik a vonatkozó előírások, de ez nem is volt feladatom, hiszen ők ezzel tisztában voltak.Megtiltva nem volt, hogy kimenjenek, nem volt olyan szabály, hogy nem hagyhatják el az edzőtábor. Minden biztosítva volt ott a hegyen, nem volt indokolt, hogy elmenjenek.” Bár úgy nyilatkozott, hogy „ahhoz azért kellett volna engedélyt kérni, hogy lemenjenek a városba, illetve volna bejelenteni.”, ugyanakkor azt elismerte, hogy „Részleteiben nem vagyok tisztában az akkori házirendi szabályokkal, nem tudom, hogy a tábor elhagyása tilalmazott volt-e a házirendben.”

[49] tanú1 játékos az edzőtáborral kapcsolatban kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy „Annyi volt meghatározva, hogy az edzéseken részt kell venni, de azon kívül nem volt meghatározva, hogy hova mehetünk, mit csinálhatunk. ...Nem tudok olyan szabályról, hogy az edzőtábor területét csak engedéllyel lehet elhagyni, ilyenről minket sem a szlovéniai edzőtábor előtt, sem az edzőtáborban nem tájékoztattak.A törökországi edzőtáborban is többször előfordult, hogy vásárolni vagy boltba kimentünk...”.

[50] A fentiek alapján a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, hogy a jogkövetkezmény jogellenes.

[51] A felmondás kapcsán a másodfokú bíróság az alábbiakra mutat rá:

[52] Helytállóan utalt arra az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás okait utólag bővíteni nem lehet, így megfelelően járt el akkor, amikor nem vizsgálta az alperes azon hivatkozását, hogy az azonnali hatályú felmondás nem csupán az szövetség1 fegyelmi döntésén, hanem a munkaszerződés 39. pontjában hivatkozott, II. fejezet 8. bekezdés f) pontjában rögzített magatartási normákra vonatkozó szabályozás megsértésén is alapul.

[53] Ennek kapcsán a másodfokú bíróság szintén utal arra, hogy a munkaügyi jogvita során nemcsak a felmondás indokolásában kifejezetten közölt, hanem olyan további tények és körülmények bizonyításának is helye lehet, amelyek - az indokolás keretein belül maradván - azt kiegészítik és alátámasztják. A bizonyítás azonban nem lépheti túl a felmondásban közölt indokolás kereteit, mert az ellenkező álláspont lehetővé tenné, hogy a munkáltató a felmondásának jogszerűségét olyan új felmondási okra alapítsa, amelyet az írásbeli felmondásban törvényben megszabott módon nem közölt.

[54] Megalapozatlan az alperes fellebbezése a felmondás indokának világossága tekintetében.

[55] Az Mt. 64. § (2) bekezdése értelmében a megszüntetés okának az indoklásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[56] Helytállóan hivatkozott az elsőfokú bíróság az MK. 95. számú állásfoglalására, amely értelmében az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, enélkül a bíróság ugyancsak megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. E törvényi követelménynek a felmondás indoklása 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 az ok összefoglaló megjelölése. (BH2005.330., BH1998.195)

A törvénynek ezekkel az alakításokkal az a célja, hogy a munkavállaló a felmondás vele történt közlése után nyomban megismerhesse és ellenőrizhesse azokat az okokat, amelyekre a munkáltató a felmondást alapítja, és ennek eredményéhez képest módja legyen a felmondás indoklását vitatnia, illetve cáfolnia is. Nem az a lényeges tehát, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem hogy a felmondás okaként közöltek közül megállapítható legyen: miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára.

A bírói gyakorlat szerint a felmondás világos indokkal összefüggő követelményének a megtartottságát a jognyilatkozat címzettjének tudomása (tudattartalma) alapján, és nem általánosságban szükséges értékelni (Mfv.I.10.085/2019/9.).

Nem világos a fentiekhez képest az az indokolás, amely nem öleli fel azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség, s így a munkavállalónak nem nyújt lehetőséget sem azok ellenőrzésére, sem a munkaügyi jogvitára való felkészülésére.

[57] A perbeli felmondás indokolása a fenti követelményeknek nem felel meg, mivel az nem tartalmazza azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség.

[58] A felperes munkaszerződésének 38. és 39. pontja az alábbiakat tartalmazta:

A 38. pont kimondta, hogy a Munkáltató vagy a Munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással is megszüntetheti, amennyiben a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[59] A 39. pontban példálózó felsorolás szerepel, hogy mely magatartások minősülnek a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős megszegésének, illetve a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásnak: így - a munkaszerződés II. fejezetében foglalt vagy munkaszerződésben ekként meghatározott kötelezettségek megszegése, - alkohol vagy munkavégzési képességre hátrányosan ható szer vagy doppingyszer befolyása alatti állapotban munkavégzésre jelentkezés, továbbá a vér- vizelet vagy hasonló vizsgálat megtagadása; - jogerős doppingbüntetés kiszabása, - tiltott sportfogadásban történő részvétel miatti nyomozás megindulása, - munkáltató versenytársaival való bizonyított, a munkáltató érdekeit sértő egyeztetés, - udvariatlan, tiszteletlen stílusú vagy hangvételi viselkedés, - igazolatlan mulasztás edzésről, mérkőzésről, felkészülésről, - munkahelyi légkör hátrányos befolyásolása és/vagy összeférhetetlen magatartást tanúsítása, - mérkőzés befolyásolására alkalmas jogellenes cselekmény elkövetése, kísérlete vagy arra való felbujtás, - munkavállaló játéktól való jogerős eltiltása 3 hónapot vagy 5 mérkőzést meghaladó, - 4 naptári napot meghaladó késés a szabadságról való visszatéréskor, - munkavállaló hivatásos sportolói versenyengedélyének visszavonása.

[60] A másodfokú bíróság utal a bírói gyakorlatra, amely értelmében az írásban közölt munkáltatói felmondásból annak okának világosan ki kell tűnnie (BH2020.308.). A munkáltató döntésének a felmondásban történt indokolása végleges, az utólag nem egészíthető ki. Az utólagos szóbeli tájékoztatás nem teszi jogszerűvé a világosság követelményének nem megfelelő felmondási indokot. A felmondás jogszabályi követelményeknek megfelelő indokolását a munkáltató írásban köteles a munkavállalóval közölni, annak utólagos, szóbeli magyarázata, értelmezése nem fogadható el jogszerűnek. (Fővárosi Törvényszék Mf.680.655/2015/4.)

[61] Mindezek alapján a másodfokú bíróság szerint nem releváns alperes azon hivatkozása, hogy a felperes a szerződésbontás körülményeit ismerte a külső körülmények (fegyelmi határozat) és a munkáltató tájékoztatása alapján, valamint a felperes magatartása köztudomású tény volt, arról – a cselekmény súlyára tekintettel – sajtómegjelenések is tudósítottak. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperes vitatta miszerint alperes a felmondás tekintetében bármifajta tájékoztatást adott volna, illetve ahogy a fentiekben szerepelt, az utólagos szóbeli tájékoztatás nem teszi jogszerűvé a világosság követelményének nem megfelelő felmondási indokot.

[62] Az alperes a felmondásban csak általánosságban hivatkozott a munkaszerződés 38. és 39. pontjára, nem nevesített egyetlen felmondási okot sem, a tájékoztatás munkaszerződés megszüntetéséről tárgyú dokumentum még csak nem is utal az szövetség határozatra és felperes eltiltására, amely ekkor még – ahogy azt az elsőfokú bíróság helytállóan megállapította – nem is volt jogerős. Továbbá, ahogy arra a felperes is hivatkozott, a fegyelmi döntést nem az alperes hozta, így az abban foglaltak nem tekinthetők a felmondás indokolásának. Önmagában pedig az, hogy a felperes esetéről a média is beszámolt, szintén nem bír relevanciával.

[63] Mindezek alapján a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[64] A másodfokú perköltséget a bíróság a Pp. 81. § (1) bekezdése és 82. § (3) bekezdése, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5)-(6) bekezdései alapján állapította meg. A bírói gyakorlat szerint az ügyvédi munkadíjat a pertárgyértékből kiindulva (nagyobb perértékű ügy nagyobb felelősséget jelent) kell megállapítani, de emellett figyelembe kell venni egyéb szempontokat is, így a per bonyolultságát, az ügyvéd perben kifejtett tevékenységét is. (BH1995. 410., BH1994. 678., BH1992. 643., BH1993. 515., KGD2002. 123., KGD2001. 325.).

A másodfokú bíróság szerint a rendelkező részben írt összeg áll arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel, az összeg megállapítása során figyelembe vette, hogy a fellebbezés nem igényelt túl bonyolult jogász munkát, a fellebbezés tárgyaláson kívül került elbírálásra, és a felperes mindössze egy, nem túl terjedelmes beadványt nyújtott be.

[65] Az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdés és 46. § (1) bekezdése alapján számított fellebbezési illeték összege 560.006 forint, amelyet az alaptalanul fellebbező alperes köteles megfizetni. A már lerótt 575.515 forint illetékre figyelemmel az alperest további illetékfizetési kötelezettség nem terheli, a fennmaradó 15.509 forint eljárási illeték összegét az alperes visszaigényelheti.

[66] Az ítélet a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül került elbírálásra.

[67] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§ (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2021. szeptember 2.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró