



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.225/2024/5.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (Felperes1 jogi képviselő címe; ügyintéző: felperesi képviselő neve ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Felperes1 címe) **felperesnek**, alperesi képviselő ügyvéd (alperesi képviselő címe) által képviselt **Alperes1** (Alperes1 címe) **alperes** ellen, munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 21.M.70.080/2022/73. számú ítélete ellen, az alperes 76. sorszámu fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatja és a felperesnek járó elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítést 4.475.923 (négymillió-négy százhetvenötezer-kilencszázhuszonhárom) forintba szállítja, ezt meghaladóan a keresetet elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 1.450.486 (egymillió-négy százötvenezer-négy száznyolcvanhat) forint + ÁFA elsőfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az állam javára 1.500.000 (egymillió-ötszáz ezer) forint eljárási illetéket, az alperest 260.087 (kétszázhatvanezer-nyolcvanhét) forint eljárási illetéket.

Felhívja a felperest és az alperest, hogy az illetéket az Állami Adó- és Vámhatóság által közzétett illetékbevételei számla javára az esedékesség napjáig fizesse be. A fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Kötelezi a felperest, hogy a Fővárosi Törvényszék Gazdasági Hivatalának felhívására fizessen meg 201.211 (kétszázegyezer-kétszáz tizenegy) forint, az alperest 30.066 (harmincezer-hatvanhat) forint eljárási költséget.

A másodfokú eljárás során felmerült perköltséget a felek maguk viselik.

Kötelezi a másodfokú bíróság a felperest, hogy fizessen meg az állam részére 179.036 (százhetvenkilencezer-harminchat) forint fellebbezési illetéket.

Felhívja a felperest, hogy az illetéket az Állami Adó- és Vámhatóság által közzétett illetékbevételi számla javára az esedékesség napjáig fizesse be. A fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

A másodfokú bíróság az alperes fellebbezési illetékét 179.036 (százhetvenkilencezer-harminchat) forintban határozza meg.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2020. december 23-án kötött munkaszerződést az alperessel határozott időre, 2021. január 1. napjától 2022. június 30. napjáig tartó időtamra, asszisztens edzői munkakörre. A felperes személyi alapbére a munkaszerződés szerint havi nettó 3.000 Euró volt, mely a mindenkori minimálbér erejéig munkabéreként, efelett EKHO-s béreként került bruttósításra, és minden hónapban az előző hónap 15 napján érvényes árfolyam szerint került forintban meghatározásra és kifizetésre. A felek megállapodtak abban is, hogy a szerződés elválaszthatatlan mellékletét képező I. számú mellékletben foglaltak alapján a munkáltató a munkavállalónak prémiumot is fizet.

[2] A munkaszerződés 8. fejezete rendelkezett a munkaviszony megszüntetésének szabályairól. A munkaszerződés 8.4. pontja rögzítette, hogy a felek megállapodnak abban, hogy amennyiben bármely szezon őszi félévének befejezését követően, az adott év december 31. napjáig a munkáltató egyoldalúan úgy dönt, illetve ha a munkáltató által üzemeltetett Labdarúgó csapat labdarúgó csapat kiesik a Magyar Kupából, a munkáltató jogosulttá válik a munkaszerződés közös megegyezéssel történő megszüntetését kezdeményezni, és ebben az esetben a munkavállaló, a munkáltató kérésére hozzájárul a munkaszerződés közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez, legkésőbb az adott év december 31. napjának hatályával, anélkül, hogy bármilyen további követelést támasztana a munkáltatóval szemben.

[3] A felperes bruttó összjövedelme a munkaviszony megszűnését megelőző teljes évben 21.063.970 forint volt.

[4] Az alperes 2021. december 30. napjával felhívta a felperest, hogy a munkaszerződés 8.4. pontjában foglaltaknak eleget téve írja alá a levélhez mellékelt megállapodást, melynek értelmében a közöttük fennálló munkaviszonyt 2021. december 31.

napjával közös megegyezéssel megszüntetik. A felperes többszöri felhívásra sem írta alá a közös megegyezésről szóló megállapodást.

[5] A felperes azonban a munkahelyére továbbra is bejárt, az alperes részére munkavégzés céljából rendelkezésre állt.

[6] Az alperes 2022. január 14. napján azonnali hatályú felmondást közölt a felperessel. A felmondás indokolása szerint a munkaszerződésben megállapodtak a közös megegyezéssel történő megszüntetés kezdeményezésében, de a felperes nem tett eleget az együttműködési kötelezettségének, mivel nem volt hajlandó aláírni a közös megegyezésről szóló megállapodást. Ezzel a munkaszerződése lényeges, írásban rögzített, közös megállapodáson alapuló feltételét megszegte, mely kötelezettségszegés miatt a munkáltató a felek között fennálló munkaviszony azonnali hatállyal való megszüntetése mellett döntött.

[7] A felperes 2020 szeptember 1. napjától kezdődően ügynöki szerződést kötött Tanú1val, a Ügynökség1 alvállalkozójával. Munkaviszonya megszűnését követően a felperes kérésére Tanú1 számos klubbal tárgyalt az érdekében, 2022. nyaráig többek között Város1, Város2, Város3, Város4 és Város5 csapatával. A felperes eközben ismerősei útján maga is aktívan érdeklődött szóba jöhető álláslehetőségekről. A felperes azonban 2022. június 30. napjáig nem tudott újból elhelyezkedni, jövedelemre sem tett szert, mivel álláskeresői járadék megállapítása iránt nem nyújtott be kérelmet.

Kereset

[8] A felperes 9.873.737 forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés és perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[9] Előadta, hogy a munkaszerződés azon pontja, mely szerint a közös megegyezéshez szükséges hozzájárulnia, amennyiben azt a munkáltató kezdeményezi, érvénytelen, semmis kikötés. Figyelemmel arra, hogy ez a kikötés semmis, így arra a munkáltató sem alapíthatott azonnali hatályú felmondást, az jogellenes.

[10] Erre tekintettel a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82.§ (1) és (2) bekezdése alapján az alperes kötelezését elmaradt jövedelem megtérítésére. A kártérítési igényét a 2022. január 14 – 2022. június 30. napjáig tartó időszakra kérte megtéríteni havi bruttó 1.864.225 forint figyelembevételével, melyet a 2021 évben alperesnél elért teljes jövedelme alapján számolt ki. Az általa igényelt összeget csökkentette 828.000 forinttal, amelyet álláskeresői járadékként megkaphatott volna, ha arra az igényét benyújtja. Álláspontja szerint az így kiszámított összegből további levonásoknak nincs helye, mert a felperes a kárenyhítési kötelezettségének egyebekben eleget tett.

Ellenkérelem

[11] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[12] Álláspontja szerint a munkaszerződés felperes által támadott pontja nem érvénytelen. A felperes a szerződés tartalmát az aláírás előtt megismerhette és ezen pont

kapcsán semmilyen kifogást nem tett. A rendelkezés munkaszerződésbe foglalására azért volt szükség, mert a labdarúgás sportban gyakran előfordul, hogy az edző teljesítménye, illetve az edző irányítása alatt álló csapat teljesítménye nem fogadható el a munkáltató részéről, és ilyenkor a vezető edzőtől – és természetesen az általa hozott segéd edzőtől is – a csapatnak érdekében áll megválni. Mivel a Tanú2 vezetése alatt álló Labdarúgó csapat1 labdarúgó csapat a 2021/2022-es őszi szezon utolsó mérkőzését a szám. helyen zárta, a csapatot 2 pont választotta el a kieső helytől. A munkáltató pedig nem engedhette meg magának, hogy a csapat kiessen az NBI-es bajnokságból, az alperes a vezető edzővel, és a vele együtt alkalmazott felperessel szemben élt a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésével.

[13] Az alperes vitatta a kereseti követelés összecszerúségét is, mivel álláspontja szerint a felperes távolléti díja az alapbérének összegével egyezett meg. A felperes a munkaviszonya fennállása alatt pótlékokban nem részesült, a prémiumszabályzat alapján kifizetett összegek pedig a távolléti díjba nem számolhatók el. Az alapbér így havi nettó 1.076.963 forintnak felel meg, mely összegből le kell vonni azokat az összegeket, amelyhez a felperes az érintett időszakban hozzájuthatott volna, ha úgy jár el, ahogy az tőle elvárható. Bár a felperesnek erre lehetősége lett volna, álláskeresői járadékra az igényét nem nyújtotta be, így a követeléséből le kell vonni 828.000 forintot.

[14] Az álláskeresői járadék időszaka letelte után pedig a felperes nem tette meg a szükséges lépéseket az elhelyezkedése érdekében. Tanú1ra pedig nem volt jogosult, hogy a Ügynökség1 nevében eljárjon, őt a kluboknál képviselje, különösen nem a kizárólagosság jogának magához vindikálásával. Ha a felperes valóban mindent megtett volna, hogy elhelyezkedjen, havi bruttó 763.458 forintot kereshetett volna a KSH adatai alapján, melyet az 50 év feletti szakképzett edzők Magyarországon átlagosan megkeresnek. Ezért ezt az összeget az igényelt elmaradt jövedelemből levonásba kell helyezni.

Az elsőfokú bíróság határozata

[15] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 8.911.250 forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítést, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 222.397 forint perköltséget, valamint az állam javára 851.230 forint kereseti illetéket. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az állam javára 584.355 forint illetéket. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg 138.766 forint szakértői díjat, felmerült eljárési költséget, az alperest 92.511 forint szakértői díj megfizetésére kötelezte.

[16] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a Munka törvénykönyve a munkaviszony megszüntetésének módjait taxatív módon és kötelező jelleggel sorolja fel, amely azt jelenti, hogy a munkaviszony csakis ilyen módokon szüntethető meg. Az Mt. rendszere szerint a munkaviszony egyoldalú megszüntetése kizárólag felmondással lehetséges, melynek formái, feltételei és lehetséges indokai a másik fél érdekeinek védelmében magában a jogszabályban részletesen szabályozásra kerültek. A munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése, ettől eltérően egy a mindkét fél szándékából eredő megszüntetési mód, amelynek lényegi eleme, hogy egy kölcsönös megállapodás, amelyben mindkét fél akarata találkozik, éppen ezért nincs is szükség arra, hogy a jogszabály egy ilyen megszüntetési mód feltételeit vagy tartalmát megszabja.

[17] A munkáltatónak a határozott idejű munkaviszony egyoldalú akarattal való megszüntetésére csak három esetben van lehetősége. Ha az Mt. 66. § (8) bekezdésében

szabályozott feltételek teljesülnek, a munkavállalójának felmondhat. Ha az Mt. 78. § (1) bekezdésében szabályozott feltételek állnak fenn, a munkavállalóval azonnali hatályú felmondást közölhet. Abban az esetben pedig, ha ezen esetkörök egyike sem áll fenn, a munkaviszonyt mégis meg kívánná szüntetni, az Mt. 79. §-a alapján ezt akár azonnali hatállyal is megteheti, ebben az esetben azonban a munkavállalót kártalanítani kell. Más módon, egyoldalú szándékkal a határozott idejű munkaszerződés nem szüntethető meg.

[18] Az a megállapodás, amely az alperes kezdeményezésére a felperes munkaszerződésében rögzítésre került, jogszabályba ütközik, így semmis. A felek a jogszabály megkerülése céljából kötöttek megállapodást, az semmisnek tekinthető, érvénytelen, arra jogot alapítani egyik félnek sem lehet. Ennek következtében az azonnali hatályú felmondás is jogellenes.

[19] Az elsőfokú bíróság az összecszerűség tekintetében arra a következtetésre jutott, hogy a felperes részére forintban kifizetett bruttó munkabér az árfolyamváltozások és a prémiumtartalom miatt havonta változó összegű volt. A kifizetések pontos összegét a felperes havi bérjegyzékeiből lehetett megállapítani. A bírói gyakorlat szerint az Mt. 82.§-a értelmezése kapcsán a munkavállaló adott munkáltatónál elért jövedelmét a munkaviszonya megszűnését megelőző egyéves időszakban részére ténylegesen kifizetett bérjellegű jövedelmek átlagában kell megállapítani. A bérjegyzékek adatai alapján megállapítható volt, hogy a felperes 2021. január 1. napjától december 31. napjáig összesen 21.063.970 forint bruttó jövedelemben részesült, ennek alapján a munkaviszony megszűnését megelőző egy évben átlagosan bruttó 1.755.330 forint jövedelemre tett szert, szemben a felperes által állított 1.864.225 forint, valamint az alperes által nettóban számolt 1.076.963 forinttal. A felperes a keresetében 9.739.250 forint elmaradt jövedelem iránti igényt terjesztett elő.

[20] Az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett-e. A felperes maga is elismerte, hogy amennyiben álláskeresősi járadékot igényelt volna, akkor az elmaradt jövedelméből 828.000 forint megtérült volna, így ezt az összeget az elmaradt jövedelemből levonásba kellett helyezni.

[21] A tanúként meghallgatott Tanú1 karriertanácsadó megerősítette azt a felperesi állítást, hogy a munkaviszonya megszűnését követően a felperessel megállapodott abban, hogy álláslehetőséget keres a részére. A tanú megerősítette a felperes állítását, miszerint a futball világában bevett szokás volt az edzők körében, hogy új munkahelyeket ügynök útján kutatnak fel, és ennek érdekében potenciális jövőbeni munkáltatóikkal ügynökük tárgyal a nevükben. A felperessel történt megállapodása kizárólagos volt, beleegyezése nélkül más ügynökség útján, vagy személyesen klubokkal elhelyezkedése érdekében nem tárgyalhatott. A tanú elmondta, hogy számos klubbal tárgyalta a felperes elhelyezkedése érdekében, azonban erőfeszítései 2022. június 30. napjáig nem vezettek eredményre.

[22] Mindezek alapján a bíróság álláspontja szerint a felperes a megfelelő lépéseket megtette az elhelyezkedése érdekében. Nem várható el a jogellenesen elbocsátott munkavállalótól, hogy volt munkáltatója kártérítési terheit annak árán csökkentse, hogy végzettsége, képzettsége, gyakorlata és korábbi bérszínvonala szintjét messze alulmúló munkalehetőséget vállaljon el, amelynek hosszú távú karrierjére is nyilvánvalóan hátrányos következménye lehet. Ugyanúgy nem várható el az sem, hogy külföldön vállaljon munkát, miközben családtagjainak élethelyzetük miatt szüksége volt arra, hogy ne csak anyagiakkal, hanem jelenlétével is segítse őket. A lefolytatott bizonyítási eljárás pedig arra is rámutatott, hogy a felperes az adott területen a szokásos módon, a tőle elvárható erőfeszítéseket megtette arra, hogy újra számára megfelelő színvonalú és lokalizációjú állást találjon.

[23] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nem volt releváns az a körülmény, hogy a felperes az ügynökséggel milyen szerződést kötött. Nem lehet alappal számonkérni a felperesnek, sem az általa megbízott ügynöknek az alperesnek azt sem, hogy az egyes klubokkal

folytatott tárgyalásaik nem vezettek eredményre még annyiban sem, hogy a felperestől bemutató anyagot kértek volna, vagy lehetőséget adtak volna neki, hogy próbaedzést tartson.

[24] Tanú1 tanú azt is elmondta, hogy a felperes úgy nyilatkozott, hogy még korábbi pozícióihoz képest némileg alacsonyabb szintű állást is elfogadna az elhelyezkedése érdekében, de nem volt szabad pozíció.

[25] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes a tőle elvárható erőfeszítéseket megtette az újbóli elhelyezkedése érdekében.

[26] Az elsőfokú bíróság az elmaradt jövedelem összegét (9.739.250-828.000=) 8.911.250 forintban állapította meg.

[27] Az elsőfokú bíróság a pertárgy értékét a felperes perben megjelölt legmagasabb követelésének értékében azaz 23.926.432 Ft-ban állapította meg, és megállapította, így a felperes 40%-ban lett pernyertes. Az elsőfokú bíróság a pervesztesség - pernyertesség arányában kötelezte a feleket perköltség, illeték, szakértői díj és tanúdíj megfizetésére.

Fellebbezés

[28] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú ítélet megváltoztatását oly módon, hogy a felperes havi átlagjövedelmét 1.303.333 forint összegben, a kereseti kérelemmel érintett időszakra vonatkozóan bruttó 7.571.744 forint összegben állapítsa meg, melyből vonja le a havi bruttó 763.458 forintot, amelyet elvárhatóan megkereshetett. A felperes részére elmaradt jövedelem címén bruttó 3.141.417 forint összegű kártérítést ítéljen meg. Kötelezze továbbá a felperest első- és másodfokú perköltség megfizetésére.

[29] Az alperes megítélése szerint a munkaszerződés 8.4. pontja nem ütközött jogszabályba, az a felek között érvényesen létrejött, melyet a felperes megszegett, így az erre alapított azonnali hatályú felmondás okszerű és jogszerű. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás tartalmának kialakítását az Mt. – a polgári jogban ismert szerződéses szabadság analógiájára – teljes egészében a felek szándékára bízva, kifejezett rendelkezést, előírást nem tartalmaz a közös megegyezéssel történő megszüntetés tartalmára vonatkozóan. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez mindkét fél feltétel nélküli akaratelhatározása szükséges, vagyis a közös megegyezés akkor állapítható meg, ha a felek minden lényeges kérdésben egybehangzóan és befolyásmentesen azonos álláspontra jutottak.

[30] Jelen esetben a felperes és az alperes a munkaszerződés aláírását megelőzően egyeztetett, a szerződés magyar nyelven készül, melyet a felperes ért és beszél, a szerződés tartalma ismert volt a számára. A jelen esetben a peres felek – kifejezetten a labdarúgás speciális szabályait, a gyakorlatot figyelembe véve – megállapodtak abban, hogy mikor és milyen feltételek bekövetkezése esetén kívánják megszüntetni közös megegyezéssel a köztük fennálló munkaviszonyt. A felek tehát nem egy új megszüntetési módot találtak ki és kívántak alkalmazni, hanem az Mt. 64.§ (1) bekezdés a) pontjában írt munkaviszony megszüntetési módot kívántak alkalmazni azzal, hogy a megszüntetés dátumát egy jövőbeli időpontban határozták meg közös akarral.

[31] Az alperes a munkaszerződés 8.4. pontjára hivatkozással kezdeményezte a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, amelyet a felperes megtagadott,

így az együttműködési kötelezettségének eleget tett, tehát az alperes jogszerűen szüntette meg a jogviszonyt.

[32] Az elmaradt jövedelem összezszerősége körében az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

[33] Az elsőfokú bíróság az előző évi jövedelem beszámításakor az összes járandóságot figyelembe vette. Előző évi havi jövedelmek összegéből 5.423.529 forint EKHO-s jutalomként került kifizetésre, amely a felperes esetében a prémiumszabályzat alapján részére kifizetett prémiumot jelent. A bírói gyakorlat szerint a munkabérnek (időbérnek, teljesítménybérnek, bérpótléknak) nem minősülő anyagi ösztönzésű célú kifizetések (prémium, jutalom, évvégi részesedés) nem minősülnek munkabérnek, ezért azok a hivatkozott törvény értelmében nem számíthatók be az átlagkereset alapjába. E körben hivatkozott a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.023/2024/7. számú ítéletére.

[34] A 2021. évi összes járandóság 21.063.520 forint összegéből levonva az EKHO-s jutalom, prémium összegét 5.423.529 forint, az eredmény 15.639.991 forint. Az alperes kérte, hogy a másodfokú bíróság a felperes előző évi bruttó jövedelmét 15.639.991 forint összegben vegye figyelembe, így a havi átlagjövedelem 1.303.333 forint. A felperes a kereseti kérelmét 5 hónap és 17 napra vonatkozóan terjesztette elő. A havi bruttó 1.303.333 forint összeget alapul véve 5 hónapra (6.516.665 forint) és 17 napra (1.055.079 forint) számítva összesen bruttó 7.571.744 forint elmaradt jövedelem adódik.

[35] A felperes azonban a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget, így az alperes kérte, hogy havi bruttó 763.458 forintot vonjon le a másodfokú bíróság, mivel ez az összeg, amelyet a felperes az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, amennyiben a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett volna.

[36] A KSH adatok alapján 2021. évben a szakképzett edző munkakörben (a felperes képzettsége, végzettsége ennek feleltethető meg) 40-49 éves foglalkoztatottak havi bruttó átlagkeresete 763.458 forint volt, mely összeget a felperes megkereshette volna. Előadása szerint a felperes álláskeresési lépései csak formálisak voltak, valós szándéka, akarata az elhelyezkedésre nem volt, a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A Központi Statisztikai Hivatal által közzétett „A munkanélküliség átlagos időtartama 15-64 éves munkanélküliek körében” hivatalos adatai szerint Budapesten a munkanélküliség átlagos időtartama 2022. évben 9,5 hónap, míg 2023. évben 7,7 hónap volt. A felperes ennek ellenére 2 és fél éven keresztül nem tudott elhelyezkedni.

[37] Az alperes előadása szerint a felperesnek valójában nem is állt szándékában elhelyezkedni, amelyet a saját nyilatkozata is alátámaszt: „Ahogy eddig is elmondtam az én képzettségem, végzettségem és gyakorlatom ehhez a fajta munkához kötődik, ezért nem gondolom, hogy nekem a labdarúgás világán kívül kellene állást keresnem.” „Nem gondolom, hogy ehhez egészségügyi ok kellene, azért nem szeretnék más fajta állást keresni, amit már eddig is elmondtam. Azért, mert az már nem az én szintem.”.

[38] Az alperes az elsőfokú eljárásban – bizonyítási kötelezettségének eleget téve – számos állashirdetést csatolt, amelyek között labdarúgói edzői állásajánlat is volt. Az alperes bizonyította, hogy a felperes nemcsak a labdarúgás világán kívül tudott volna elhelyezkedni (olyan munkát vállalva, ami a képzettségének megfelel és nem szakmaiatlan), hanem a labdarúgásban maradván is (sport akadémia-nál meghirdetett erőlteti edzői munkalehetőség).

[39] A felperes azon előadása, miszerint kizárólag ügynök útján tárgyalhatott, nem volt valós, amelyet megcáfolt saját maga és Tanú 1 is. A felperesnek, mint sportszakembernek, tehát módja és valós lehetősége lett volt arra, hogy saját maga ügynök nélkül munkát keressen, klubokat megkeressen, ennek érdekében semmit nem tett. Előadását semmilyen bizonyítékkal nem igazolta.

[40] Az alperes továbbra is fenntartotta azon állítását, hogy Tanúl tanú nem volt jogosult a T&M Kft. képviselőjében eljárva nyilatkozatot tenni a bíróság felé, így nem volt jogosult aláírni a felperes 2022. június 29. napján kelt keresetpontosításának mellékleteként benyújtott nyilatkozatot sem. Ez a nyilatkozat egy valótlan tartalmú nyilatkozat, hiszen Tanúl nem rendelkezett jogosultsággal a T&M Kft. részéről a nyilatkozat megtételére, aláírására. Az alperes álláspontja szerint jelentőséggel bír, hogy Tanúl jogosult volt-e a T & M képviselőjében eljárni, nyilatkozatot tenni, a felperes ezzel kívánta igazolni, hogy a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett. Tanú5 tanú a T & M Kft. képviselőjében azonban megerősítette, hogy a T & M cég maga nem folytatott tárgyalásokat a felperes nevében, a felsorolt csapatokkal. Tanúl ezt a nyilatkozatot a T & M nevében nem volt jogosult aláírni. Tanúl kizárólag a képviselői szerződéseket köthette meg a Kft. nevében, valamint a létrejövő munkaszerződéseket írhatta alá. Ezen a kettőn kívül semmilyen más dokumentumot nem írhatott alá a cég nevében.

[41] A fentiekre tekintettel az alperes álláspontja szerint Tanúl által aláírt és a felperes által becsatolt nyilatkozatok nem értékelhetők a felperes kárenyhítési kötelezettsége teljesítésének bizonyítékeként. Hangsúlyozta, hogy a nyilatkozatban feltüntetett megkeresések közül a módosított kereseti kérelemmel érintett időszakra vonatkozóan, tehát 2022. júniusáig csak 2 db, 2022. áprilisáig 1 db megkeresés szerepel. Nyilvánvalóan az 5,5 hónap alatt történt, összesen 3 db megkeresés nem tekinthető a kárenyhítési kötelezettség teljesítésének. Az alperes nem azt róta fel a felperesnek, hogy nem tudott elhelyezkedni, hanem azt, hogy érdemi erőfeszítést nem tett az elhelyezkedése érdekében és az elhelyezkedési próbálkozásait semmivel nem igazolta. Egyben hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.036/2019. számú eseti döntésére, miszerint következetes az ítélkezési gyakorlat abban, hogy a munkavállaló a kárenyhítési kötelezettségét akkor teljesíti, ha minden tőle elvárható megtett a kár csökkentése érdekében. A „tőle elvárhatóság” a polgári jog szerint egy magasabb szintű elvárhatóság, mint az általánosan elvárható. Nem véletlenül hangsúlyozta a Kúria, hogy minden esetben vizsgálni kell, hogy az adott munkavállaló, az adott helyzetben megtett-e mindent azért, hogy el tudjon helyezkedni. A felperestől, aki egy fiatal, nemzetközileg elismert, kapcsolatokkal rendelkező, nagy tudású sportszakember, elvárható volt, hogy saját maga aktívan állást keressen és mindezt igazolja a perben. A felperes és ügynöke állította, hogy klubokat keresetek meg, azonban egyetlen egy klubtól származó nyilatkozatot nem csatoltak, hogy valóban történt volna megkeresés.

[42] Sérelmezte, hogy az elsőfokú ítélet semmilyen hivatkozást nem tett, nem rért ki arra, hogy a felperes a számos bírói felhívás ellenére nem csatolt bizonyítékokat, nem támasztotta alá az állítását, így nem bizonyította, hogy a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett.

[43] Továbbá kérte Tanúl által, a tárgyaláson felmutatott sms figyelmen kívül hagyását, figyelemmel a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény, (továbbiakban Pp.) 220. §-ára.

[44] A felperes hivatkozott arra is, hogy elhelyezkedését személyi, családi körülményei is korlátozták (két gyermeke, édesanyja és nővére betegsége). Ezek a családi körülmények nem új körülményekként merültek fel a felperes munkaviszonyának megszűnését követően, ezek az alperesnél betöltött munkaviszonya idején is fennálltak. Ezen élethelyzetek semmilyen módon nem álltak összefüggésben a munkaviszony megszüntetésével. E körben hivatkozott a BH2022.2.52.számú eseti döntésre.

[45] Az alperes állítása szerint tehát a felperes képzettségével havi bruttó 763.458 forintot megkereshetett volna. Ezen összeg 5 hónap 17 napra számítva, összesen 4.430.327 forint, mely összeget a bruttó 7.571.744 forint átlagjövedelemből le kell vonni, amely

3.141.417 forint. A felperes tehát legfeljebb ezen összegre tarthat igényt elmaradt jövedelem jogcímén.

Fellebbezési ellenkérelem

[46] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását, az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet mind a rendelkező részében, mind az indokolásában okszerűen és tényszerűen állapította meg, hogy a felperes keresete részben megalapozott, így az alperes fellebbezése megalapozatlan.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[47] Az alperes fellebbezése részben alapos.

[48] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan tárta fel, a bizonyítási eljárást lefolytatta, de az érdemi döntésével nem értett egyet teljeskörűen, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta.

[49] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, ellenkérelemre, csatlakozó fellebbezésre – azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[50] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

A munkaviszony megszüntetése

[51] Az alperes a fellebbezésében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felek között létrejött munkaszerződés 8.4. pontja nem ütközik jogszabályba, az a felek között érvényes létrejött, melyet a felperes megszegett, így az arra alapított azonnali hatályú felmondás okszerű és jogszerű.

[52] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet e vonatkozásban, helyes indokai alapján hagyta helyben a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján. A másodfokú bíróság az indokolás szükségtelen megismétlése nélkül egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint semmis az a munkaszerződéses kikötés, amely az edzőként foglalkoztatott munkavállaló számára előírja, hogy amennyiben a munkáltató elégedetlen a teljesítményével, köteles a közös megegyezéses munkaviszonyt megszüntetésére vonatkozó munkáltatói ajánlat elfogadására. Az érvénytelen kikötésre alapított ezen szerződéses kötelezettség megszegésével indokolt azonnali hatályú munkáltatói felmondás jogellenes.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

[53] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei körében az Mt. 82.§ (1) - (2) bekezdésére alapított kereseti kérelmet részben találta alaposnak. Azösszegszerűség számítása körében a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét meghatározó Pp. 371.§-a szerinti rendelkezés és az új tény- és jogállítás megengedhetőségére vonatkozó, a Pp. 373.§ (2) bekezdésében rögzített korlátai alapján rögzíti, hogy az alperes új tényre, a felperesi távolléti díj számítása kapcsán nem hivatkozhatott. A fellebbezésben már csak olyan új tény előadása lehetséges, amely az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fél tudomására vagy akkor következett be, és a felet önhiba nem terheli, a tényállítás korábbi megtétele miatt. Az alperes azonban a távolléti díj kapcsán a Pp. 373.§-ában rögzített feltételekre nem hivatkozott. Az elsőfokú eljárásában a 2024. május 24. napján tartott tárgyaláson a 73. számú jegyzőkönyvben a felek úgy nyilatkoztak, hogy a felperes távolléti díját 1.303.069 forintban egyezően határozzák meg. Ennek következtében az alperes a fellebbezésében már nem hivatkozhat arra, hogy a felperes távolléti díját a részére folyósított prémium összegek figyelembevétele nélkül, havi 1.303.333 forint összegben kérte meghatározni, amelyből kérte levonni a felperes részére EKHO-s jutalomként folyósított bérelemet. Az alperes az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott arra, hogy az EKHO-s jutalom, tulajdonképpen prémiumként került kifizetésre, így a fellebbezési eljárásban már nem hivatkozhat erre.

[54] Mindezek alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított 1.303.069 forintot tekintette távolléti díjnak.

Kárenyhítési kötelezettség

[55] Az Mt. 172.§ (1) bekezdése szerint, a kártérítés összegének számításánál le kell vonni, amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna.

[56] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkavállalót terheli a kárenyhítési kötelezettség. Az irányadó bírói gyakorlat szerint a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként járó kártérítés összegének számításánál figyelembe kell venni, ha a munkáltató sikeresen bizonyítja azt, hogy a károsult munkavállaló a munkaviszonya jogellenes megszüntetését követően nem tett eleget az adott helyzetben elvárható kárenyhítési kötelezettségének. (BH.2022.52.).

[57] A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes újbóli elhelyezkedése érdekében a tőle elvárható lépéseket megtette, mivel megbízta Tanúl karrier tanácsadót azzal, hogy részére új munkahelyet kutasson fel.

[58] A felperes kárenyhítési kötelezettsége 2022. január 15. napjától 2022. június 30-ig állt fenn.

[59] A meghallgatott tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy a felperes nem volt köteles ügynöki szerződést kötni, amennyiben más egyesületnél kívánt volna

elhelyezkedni. Tanú5 a Ügynökség1 törvényes képviselője kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy csak a játékosoknál kötelező a képviselet. A felperes ezt minden további nélkül megtehetette volna személyesen. A felperes azonban úgy nyilatkozott, hogy saját maga sem álláskeresési járadékra nem jelentkezett be, személyesen pedig egy lépést sem tett annak érdekében, hogy új állást keressen.

[60] Az elsőfokú bíróság felhívta az alperest a kártérítésösszagszerűsége körében, hogy konkrétan jelölje meg, hogy milyen jogszabályok alapján, milyen számítás szerint a felperes ezen jogcímén pontosan milyen jövedelemre tehetett volna szert.

[61] Az alperes a felhívásnak megfelelően álláshirdetéseket csatolt be, mely szerint 67 edzői állás volt, melyből 9 új. Ezen kívül A sportakadémia hirdetését is becsatolta, mely szerint a Sport Akadémia erőléti edző munkakörbe keresett munkatársat. Az alperes pedig a KSH adatai alapján megjelölte, hogy 2021. évben a szakképzett edző munkakörben (a felperes képzettsége, végzettsége ennek feleltethető meg) 40-49 éves foglalkoztatottak havi bruttó átlagkeresete 763.458 forint volt. A felperes a képesítésével tehát legalább bruttó 763.458 forint összeget megkereshetett volna, amennyiben minden tőle elvárhatóat megtett volna és a kárenyhítési kötelezettségnek eleget tett volna.

[62] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy Tanú1 az álláskeresés kapcsán kizárólag egy saját maga által készített listát csatolt be, melyben rögzítette, hogy álláspontja szerint a felperes részére milyen állásokat kutatott fel. Az álláslista alapján az irányadó időszakban, azaz 2022. január 15-től 2022. június 30-ig bizonyítékot, megkeresést vagy e-mailt nem tudott csatolni. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a tanú által készített lista nem bizonyítja megfelelően, hogy a felperes érdekében mindent megtett a kárenyhítési kötelezettség körében, Tanú1 eljárását a felperes eljárásának kell minősíteni, így megállapítható, hogy nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének.

[63] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperes saját maga adta elő személyesen, hogy „Én az utóbbi időben már profi edző voltam, csak első- és másodosztályú csapatoknál, szakmailag nekem ez nagyon nagy visszalépés lenne, ha egy akadémiára mennék el edzőnek.”. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes fellebbezése megalapozott abban a körben, hogy a felperes olyan képesítéssel, szakmai gyakorlattal rendelkezik, amelynek birtokában nemcsak labdarúgó edzőként, hanem mint sport szakember más munkakörben is el tudott volna helyezkedni anélkül, hogy az adott munkakör szakmailag „visszalépés” lett volna a számára. Az alperes tehát bizonyította, hogy a felperes nemcsak a labdarúgás világán kívül tudott volna elhelyezkedni, hanem akár a labdarúgásban is, figyelemmel arra, hogy a sportakadémia-nál is volt meghirdetett erőnléti edzői munkalehetőség.

[64] A másodfokú bíróság egyetértett az alperes fellebbezésével, miszerint a felperestől, aki egy fiatal nemzetközileg elismert kapcsolatokkal rendelkező, nagy tudású sportszakember, elvárható lett volna, hogy saját maga aktívan állást keressen és mindezt igazolja a perben. A felperes és az ügynöke azonban csak állította, hogy megkerestek klubokat, de egyetlen klubtól származó nyilatkozatot sem csatoltak, hogy valóban történt megkeresés, így a bizonyítási kötelezettségüknek nem tett eleget.

[65] A másodfokú bíróság egyetértett az alperes fellebbezésével, miszerint az ítélet nem tért ki arra, hogy Tanú1 által a tárgyaláson felmutatott sms üzenet, melyet a felperes később, utólagos bizonyítás körében csatolt, az elsőfokú bíróság figyelembe vette, vagy értékelte volna.

[66] A másodfokú bíróság egyet értett az alperes álláspontjával, miszerint ez bizonyítékként nem volt értékelhető a perben a Pp. 220. §-ára figyelemmel, így a másodfokú bíróság is figyelmen kívül hagyta ezen bizonyítékot, különös tekintettel arra, hogy a felperes a

fellebbezési ellenkérelmében nem is hivatkozott az sms figyelembevételének szükségességére.

[67] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával miszerint a jelen bíróságnak nincs hatásköre arra, hogy a felperes és Tanúl között létrejött szerződést vizsgálja, így a felülbírálati eljárásban sem vizsgálta az alperes ezen fellebbezési kérelmét.

[68] A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint nem volt elvárható a jogellenesen elbocsátott felperestől, hogy a munkáltatói kártérítési kötelezettségét azzal csökkentse, hogy külföldön vállal munkát, miközben családtagjainak élethelyzetük miatt szüksége volt arra, hogy ne csak anyagiakkal, hanem a jelenlétével is segítse őket. E körben az alperes helytállóan mutatott rá, hogy a családi körülmények nem új körülményekként merültek fel a felperes munkaviszonyának megszűnését követően, ezek az alperesnél betöltött munkaviszonya idején is fennálltak. A felperes tisztában volt azzal, hogy ezeket a körülményeket figyelembe kell vennie és meg kell oldania az új munkaviszony létesítése esetén (BH2022.2.52. számú eseti döntés).

[69] A másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria Mfv.I.10.036/2019. számú ügyben hozott döntésre, mely kifejezetten rögzítette, hogy a kárenyhítési kötelezettséget a munkavállaló akkor teljesíti, ha minden tőle elvárhatót megtett a kár csökkentése érdekében és akkor nem szegi meg ezen kötelezettségét, ha aktívan állást keres, hirdetésekre válaszol, állásinterjún vesz részt.

[70] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes nem tett teljeskörűen eleget a kárenyhítési kötelezettségének, így a felperest megillető kár összegét az alábbiak szerint módosította.

[71] Figyelemmel arra, hogy a felek egybehangzóan nyilatkoztak a felperes távolléti díjáról, és azt elfogadták 1.303.069 forintban, az elsőfokú bíróság az 5 hónap 17 napra számolt jövedelmet 9.739.250 forintban határozta meg, amelyből 828.000 forint álláskeresői járadékot levont. Ezen összegből a másodfokú bíróság levonásba helyezte a havi 763.458 forintot, amelyet a felperes megkereshetett volna, amennyiben az aktív álláskeresőnek eleget tesz. Január hónapban 21 munkanap volt, így a 763.458 forintot osztani kellett 21-gyel, amelynek egy napra eső összege 36.355 forint. $(36.355 \times 17 \text{ nap} = 618.037 \text{ forint}, 5 \text{ hónap} \times 763.458 = 3.817.290 \text{ forint}, 618.037 + 3.817.290 = 4.435.327 \text{ forint})$. A másodfokú bíróság a 8.911.250 forintból levonásba helyezte a 4.435.327 forintot, így 4.475.923 forint megfizetésére kötelezte az alperest.

[72] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróságtól eltérően a pertárgy értékét a felperes által előterjesztett legmagasabb kereseti kérelem alapján határozta meg. A felperes a 2022. november 22-én előterjesztett kereseti kérelmében $41.481 \text{ euro} \times 354,74 = 14.714.969 \text{ forint}$, valamint $45.276 \text{ euro} \times 354,74 = 16.045.814 \text{ forint}$, továbbá 2.583.732 forint iránti igényt terjesztett elő. A pertárgy értéke így $14.714.969 \text{ forint} + 16.045.814 \text{ forint} + 2.583.732 \text{ forint} = 33.344.515 \text{ forint}$. A pernyertesség – pervesztesség aránya így a következőképpen alakult: A felperes legmagasabb kereseti kérelme 33.344.515 forint volt, pernyertes lett 4.475.923 forintban, így 13 %-ban pernyertes és 87 %-ban pervesztés.

[73] Az alperes a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet alapján kérte az elsőfokú perköltség megállapítását. A 33.344.515 forint 87 %-a 29.009.728 forint, amelynek 5 %-a 1.450.486 forint, így a másodfokú bíróság ezen összeg megfizetésére kötelezte a felperest.

[74] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42.§ (1) bekezdés a) pontja alapján a pertárgyérték 6 %-a az eljárási illeték, amely 1.740.583 forint lett volna, de az Itv.42.§ (1) bekezdés a) pontja szerint az eljárási illeték felső határa 1.500.000 forint, így a másodfokú bíróság ezen összeg megfizetésére kötelezte a felperest.

Záró rész

[75] A felek a fellebbezési eljárásban 50 – 50 %-ban lettek pernyertesek, illetve pervesztesek, így a másodfokú bíróság a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján rendelkezett úgy, hogy a felek maguk viselik a másodfokú perköltségüket.

[76] A másodfokú bíróság az Itv. 56.§-a alapján kötelezte a felperest fellebbezési illeték megfizetésére. A másodfokú bíróság az alperes vonatkozásában csupán megállapította, hogy 179.036 forint fellebbezési illeték viselésére köteles. Az alperes a fellebbezési eljárásban lerótt 712.900 forint illetéket, így a fellebbezési illeték különbözetét az Állami Adó és Vámhivaltól visszakérheti.

[77] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. §-a zárja ki.

[78] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2024. december 12.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró