



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.008/2025/8.

Felperes: Felperes1

(Cím1)

Felperes jogi képviselője: jogi képviselő1 ügyvéd

(cím7)

Alperes: alperes1

(Cím2)

Alperes jogi képviselője: jogi képviselő2

(eljáró ügyvéd: jogi képviselő3 ügyvéd)

(cím8)

A per tárgya: Munkaviszony megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Szombathelyi Törvényszék, 2.M.70.104/2024/20.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 22.

Í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az alperesnek 102.673 (egyszázkettőezer-hatszázhetvenhárom) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 129.352 (egyszázhuszonkilencezer-háromszázötvenkettő) forint a fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállását tekintette irányadónak, mely szerint a felperes 2018. június 19-étől állt munkaviszonyban az alperessel. A felperes munkaköre üzletfejlesztési képviselő volt, munkavégzési helye Magyarország, 2022. áprilistól a kisbolti hálózatban kezdetben helység1 és környéke, majd helység2 és környéke területén végezte munkáját, 2024. áprilistól a felperes értékesítési területe helység6 és környékére változott. A felperes munkaköri feladatai közé tartozott az adott területen az értékesítési lehetőség kihasználása, üzletek fejlesztése, volumen, árbevétel és profit maximalizálása, a vállalat képviselete és üzleti tanácsadás a partnerek részére. A munkaköri leírás a főbb munkaköri tevékenységek között határozta meg, hogy biztosítani kell, hogy az üzleti partnerek maximálisan elégedettek legyenek az alperes által nyújtott szolgáltatásokkal. Feladata volt a felperesnek az üzleti partnerek rendszeres látogatása a túra útvonalnak megfelelően, a vállalati előírásoknak megfelelő adminisztrálása, új vevők felkutatása, a vevőállomány növelésére törekvés, a szükséges megállapodások megkötése.

[2] Az értékesítési stratégia elvárásainak megfelelően fogyasztásnövelő akciókat kellett szervezni, a vállalati elvárásoknak megfelelően az általa kezelt partnerekkel kötött szerződések betartásáért, kölcsönös szolgáltatási színvonal biztosításáért felelt. Az értékesítési eredményeket folyamatosan nyomon kellett követnie és tervet kellett készíteni az eredmények javítására.

[3] Felperes feladatai közé tartozott, hogy az üzletekben az alperes termékeinek a kihelyezése az alperes előírásainak megfelelő legyen. Ennek ellenőrzése érdekében az üzletfejlesztési képviselő a rendelkezésére bocsátott informatikai eszközzel fotót készített az üzletben elhelyezett hűtőkről, kihelyezésekről is. A feltöltött fotókat az alperes informatikai rendszere útján értékelte és abból a munkavállaló munkavégzésére vonatkozó adatokat rögzített, melyet a munkavállaló munkájának értékelésekor figyelembe vett.

[4] A felperes 2023 októberében figyelmeztetésben részesült üzletszabályszegő magatartása miatt, mert az általa látogatott üzletekben kihelyezett hűtőket fényképezés előtt idegen termékek elrejtése végett átrakta.

[5] A felperes teljesítményét a 2023. évi IV. negyedéves átfogó értékelésben munkahelyi vezetője „lemaradásként” minősítette. Az értékelés több teljesítmény mérési szempontnál elmaradást jelölt meg, illetve mutatott.

[6] A 2024. Q1 (I. negyedéves) teljesítmény-értékelésében a felperes az önértékelés során teljesítményét „lemaradás” besorolásban minősítette, és a minősítést végző területi vezető, tanú3 szintén lemaradásként minősítette a felperes munkavégzését. A minősítést végző területi vezető a felperes teljesítmény-értékelésében rögzítette, hogy munkavégzésében pozitív változás az éves értékelést követően nem történt. A felperes munkájára a teljes érdeklődés hiánya jellemző, területe és kereskedelmi partnerei elhanyagoltak. A kereskedelmi megállapodások jelentős része több mint egy éve lejárt, ezek újra kötését képviselőtársai intézik. Partneri kapcsolatok jelentősen sérültek, a kereskedők jelentős anyagi hátrányba kerültek. A partnerek kártalanítása komoly anyagi befektetéssel jár. A területi vezető a teljesítmény-értékelésben rögzítette, hogy az I. negyedéves csapatbónusz egyéni tervének teljesítménye elmaradt a céloktól, csak egy kritérium teljesült a háromból. A disztribúciós célok egy hónapban sem teljesültek.

[7] A felperes területi vezetője az ún. fókusznapok alkalmával a felperessel együtt felkereste az aznapi túrába eső üzleteket és így ellenőrizte személyesen a felperes munkavégzését. A fókusznapok 2023-ban március 8-án, május 10-én, június 15-én, augusztus 2-án, szeptember 7-én, szeptember 28-án, november 15-én, november 23-án és december 18-án voltak. A területi vezető a 2023. december 18-ai fókusznapot értékelte, melynek összegzéseként szerepelt, hogy a felperes nem rendelkezett semmilyen fejlesztési tervvel a partnerekre vonatkozóan, az általa látogatott terület elhanyagolt volt és nyoma sem volt a minőségi képviselői munkának.

[8] A felperes munkaköri feladatai közé tartozott, hogy az alperesi partnerekkel határozott időre szóló, partneri kedvezményeket is biztosító szerződések újra kötéséről gondoskodjon. Az alperes ennek érdekében havi rendszerességgel közölte az üzletfejlesztési képviselőkkel a feladatkörükbe tartozó lejáró szerződéseket. A felperes 2023-ban egy helység4 dohányboltot üzemeltető szerződéses partnerrel elmulasztotta a szerződés újra kötését annak ellenére, hogy az 2023 nyarán lejárt, és az újra kötésről a partnerrel egyeztettek. A felperes 2024 februárjában kezdett ismételten foglalkozni a szerződés megkötésével, de az előre tervezett műtétje, illetőleg táppénzes állományára figyelemmel munkatársai jártak el ennek érdekében. A szerződéses partnerrel a szerződés újra kötése 2023 nyarán elmaradt, az alperes biztosított utólagos kompenzációt a partner számára.

[9] A felperes 2024. március 4-étől 2024. május 20-ig keresőképtelen volt. A táppénz időtartama alatt közölte az alperes területi vezetője a felperessel a 2024. évi I. negyedéves értékelését, melynek személyes átbeszélése elmaradt. A felperes a táppénz lejártát követően az új területen állt munkába, majd 2024. június 25-én az alperes munkáltatói felmondást közölt vele. A felmondás indokolása szerint a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása szolgált a felmondás okául. A felperes teljesítményében huzamosabb ideje visszaesés volt tapasztalható, a 2023. teljes éves teljesítmény az éves teljesítmény-értékelés alapján lemaradás volt, a 2024. I. negyedévben szintén lemaradás volt megállapítva. A nem megfelelő teljesítményről a munkáltató több alkalommal adott szóban és írásban visszajelzést, azonban pozitív változás nem mutatkozott. Az indokolás tartalmazta, hogy felperes munkájára a teljes érdeklődés hiánya volt jellemző, értékesítési területe és kereskedelmi partnerei elhanyagoltak. A kiemelt partnerrel kötött kereskedelmi megállapodás több mint egy éve lejárt, ennek újra kötését más munkavállalók intézték. A lejárt szerződés miatt a kiemelt kereskedelmi partnernek anyagi hátránya keletkezett. A felperes által kezelt

üzletekben a végrehajtás szintje nem volt összhangban az alperes által elvárt színvonallal. Felperes huzamosabb ideje az elvárások alatt teljesített az alperes által meghatározott legtöbb prioritás és teljesítési cél tekintetében is. A felmondás indokolásában az alperes részletesen felsorolta, hogy mely területen milyen mértékű volt felperes elmaradása az elvárthoz képest.

[10] Az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor végkielégítést nem fizetett, felperes távolléti díja a munkaviszony megszüntetésekor 437.000 forint volt.

[11] A felperes törvényes határidőn belül kereseti kérelmet terjesztett elő, a munkaviszony megszüntetésének jogellenességére hivatkozva kérte kötelezni az alperest 45 nap felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő 742.900 forint és két havi végkielégítés címén 874.000 forint megfizetésére törvényes mértékű késedelmi kamatokkal. A felperes perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[12] A felperes kereseti kérelmének jogalapjaként a 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (4) bekezdését, a 69. § (2) bekezdését, a 77. § (3) bekezdését, valamint az Mt. 31. §-a alapján a 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:48. § (1) bekezdését jelölte meg.

[13] A keresetében hivatkozott arra, hogy a kisebb boltok vonatkozásában lakóhelyétől, helység6tól távolabbi területen dolgozott, és szeretett volna a lakóhelyéhez közelebbi területre átkerülni. Kezdetben helység1 és környékén, majd helység2 és környékén végezte feladatát, ebből adódóan minden nap kb. 2,5-3 óra oda- és visszautazással telt el a munkaidejéből. Hivatkozott egészségügyi problémájára, előre jelzetten 2024. március 5-től 2024. május 20-ig keresőképtelen volt, és ezt követően került át a helység6i területre. Az alperesnél negyedévente volt teljesítmény-értékelés, a követelmények egy részét az alperes határozta meg az előző évek számai alapján, és az adott hónapra kiírt egyéni tervszámok, a teljesítmény adatok naponta frissültek. A követelmények másik részét az egyéni célok adták, melyeket a területi vezető határozott meg negyedévre vonatkozóan. Előadta, hogy 2024. I. negyedévre vonatkozó egyéni célokat 2024. január végén kapta meg, és az I. negyedévre vonatkozó értékelése csupán január és február hónapra vonatkozott, annak átbeszélésére nem került sor, csak 2024. június 25-ei értekezleten, ahol megtörtént munkaviszonya megszüntetése.

[14] A felperes álláspontja szerint az alperes felmondásának indokolása több esetben közhelyszerű, általános megfogalmazásokat tartalmaz, amelyekből nem derül ki, hogy mely magatartását miért kifogásolja, és hogy miért nincs szükség a továbbiakban a munkájára. A felmondásban szereplő számszerűsített adatok példálózó jellegűek. A felperes érvelése szerint a felmondásban nem szerepel az sem, hogy az alperes a hivatkozott teljesítmény-elmaradást konkrétan mely felperesi magatartással összefüggésben állapította meg, intézkedését felperes mely magatartására alapozza. A felmondás több helyen valótlan állításokat is tartalmaz álláspontja szerint, és kétségesnek minősítette, hogy egyéb érdekelt1 a munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozásában jogosult volt.

[15] A felperes a felmondásban szereplő tényadatok, a teljesítményre vonatkozó „huzamosabb ideje visszaesés tapasztalható” megállapítást is vitatta, előadta, hogy munkáját mindig megfelelően végezte, egyes mutatószámok 100 % alattiak voltak, ezeket rajta kívülálló ok befolyásolhatta. Több alkalommal előfordult, hogy készlethiány miatt nem tudott

egyres termékekből adni, illetve 2024 májusában elő fordult, hogy egy hűtő kihelyezés során nem tudott hűtőt kihelyezni, mert nem volt készleten.

[16] A felperes hivatkozott arra is, hogy a felmondással érintett időszakban minden alkalommal részesült negyedéves bónuszban, havonta megkapta az értékesítési jutalékot is. Az alperes a felmondásban munkaköri leírásból ragadott ki részeket, azokat sorolta fel, de az nem derül ki, hogy mely magatartását értékelte akként, hogy hivatkozott feladatait huzamosabb időn keresztül nem teljesítette, mi alapján jutott arra a következtetésre az alperes, hogy a munkaviszonyát felszámolja.

[17] A felperes álláspontja szerint az alperes rosszhiszeműen járt el akkor is, amikor olyan időszakot vett figyelembe a teljesítmény elmaradása körében, amelynek egy meghatározó részében nem tudott munkát végezni.

[18] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben marasztalását kérte az ügyvédi munkadíj tekintetében a megbízási szerződés alapulvételével. Álláspontja szerint a felmondásban megjelölt indokokra alapítottan jogszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát a teljesítményére tekintettel.

[19] Az alperes a teljesítmény-értékelés tekintetében előadta, hogy az ún. online1 (online1) online felületet használják a teljesítményértékelésre. A felületen a munkavállalók önértékelést írnak, itt kapnak visszajelzést a negyedéves teljesítményükről. A teljesítmény-értékelés elemei vonatkozásában előadta, hogy a bolti végrehajtás mutatószáma a RED, amely az előző időszak eredményei alapján kerül meghatározásra. Az elérendő árbevétel (OIR), amelyet ellenőrizni tudnak, melyet nyomon követhetnek. A disztribúciós célokat e-mail formájában kapják meg a munkavállalók és azt napi szinten tudják nyomon követni. Az összes mérőszám heti szinten a közvetlen vezetővel közösen áttekintésre kerül, megbeszélnek a havi teljesítményeket is a csapatban.

[20] Alperesnél a teljesítmény-értékelés online formában történik. A teljesítmény-értékelés lezárását követően az értékelés technikailag nem szerkeszthető állapotba kerül, mind a munkavállaló, mind a munkáltató csak külön engedéllyel nyithatja meg és ehhez hibajegy rögzül a rendszerben. A negyedéves értékeléshez való hozzáférés korlátozott, csak a munkavállaló és a közvetlen vezető, és a munkáltatói jogkör gyakorlója fér hozzá. A P4G felületen a felperes rendszeresen kapott a nem megfelelő teljesítményéről visszajelzéseket, a „lemaradás”, „megfelelő”, „túlteljesítés” kategóriák közül „lemaradás” értékelést kapott 2023 Q3 (III. negyedév), Q4 (IV. negyedév) és 2024 Q1 (I. negyedév) vonatkozásában azzal, hogy a teljesítmény-értékelés szöveges értékelést is tartalmaz. A fejlesztési napokon a közvetlen vezető egy egész napot töltött el a munkavállalóval, munka közben adott visszajelzést, melyek szintén online platformon elérhetőek voltak.

[21] Az alperes igyekezett elérni, hogy a felperes teljesítménye javuljon, a fejlődéshez a felperes számára időt hagyott. Kiemelte, hogy az OIR mutató, melyben a felperes teljesítménye elmaradt az elvárástól, az alperesi teljesítménymutatók közül a leglényegesebb, mert ez szolgál a vállalat teljesítményének mérésére. A felperes maga is elismerte a felmondás azon indokát, miszerint nem kötött újra egy kereskedelmi szerződést a kiemelt partnerrel. A szerződéses feltételek biztosítják, hogy a kereskedelmi partner elérhesse a

legoptimálisabb forgalmat, amivel a felperes biztosíthatja a teljesítményelvárásoknak történő megfelelést. A felmondásban megjelölt szerződés lejárat dátuma 2023. július 1. volt, a szerződés újratárgyalását a partner és felperes is elfelejtette és csak 2024 februárjában jutott eszébe felperesnek az elmaradt szerződés újra kötése.

[22] Az alperes előadta azt is, hogy a felperes a munkavégzésével kapcsolatosan 2023. október 31-én szóbeli figyelmeztetést kapott üzletszabályzat-szegés miatt.

[23] A felperes 2024. évi teljesítmény-értékelés vonatkozásában önértékelést készített, a közvetlen munkahelyi vezetője pedig a teljesítmény-értékelést. Ebből is megállapítható, hogy a teljesítményt mind a felperes, mind az alperes lemaradásként értékelte. A felperes által felhozott körülmények nem igazolják a felperes alacsony minőségű munkavégzését.

[24] Az alperes összefoglalóan előadta, hogy a felperes több alkalommal elismerte „elmaradását” és hosszabb idő óta tanúsított hozzáállása a munkához nem volt megfelelő, a munka minősége elmaradt a munkáltató által elvárható teljesítménytől, mindezekre figyelemmel döntött a felperes munkaviszonya megszüntetéséről. Az alperes álláspontja szerint a felmondás indokolása megfelel az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjában, a 66. § (2) bekezdés, valamint a 64. § (2) bekezdésében foglalt követelményeknek. Az alperes egyértelműen megjelölte, hogy mely magatartásokat kifogásolja a felperessel szemben. Az alperes a felmondásban kifejezetten megjelölte mind 2023-ra, mind 2024. I. negyedévre vonatkozóan konkrétan mely mutatók azok, amelyekben a felperes teljesítménye elmaradt az elvárttól. A felperes teljesítménye hosszabb időn keresztül elmaradt a munkáltató által elvárt teljesítménytől, így munkavégzése nem felelt meg az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt követelményeknek.

[25] Az alperes előadta, hogy joggyakorlása alakilag is megfelelő volt, a munkaügyi szabályzatból kiderül, hogy felperes tekintetében a munkáltatói jogokat, mint régióvezető egyéb érdekelt gyakorolta.

[26] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem jogosult végkielégítésre. Az alperes vitatta a kereseti kérelem összezszerúságát, mert álláspontja szerint a felperes által megjelölt összeget csökkenteni kell 18,5 %-kal a 3/2014. (III. 31.) KMK véleményben kifejtettek tekintetével, így az Mt. 82. § (4) bekezdése szerint a felperest megillető összeg 610.598 forint, a végkielégítéssel kapcsolatos igény 712.310 forint lehet.

[27] Az elsőfokú bíróság ítéletében a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy a felmerült eljárási illeték az állam terhén marad, és kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 733.806 forint ügyvédi munkadíjat elsőfokú perköltséggént.

[28] Az elsőfokú bíróság eljárása során a felek által indítványozott tanúkat meghallgatta és értékelte a rendelkezésre álló okirati bizonyítékokat is.

[29] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen rögzítette, hogy az alperes igazolta azt, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére irányuló nyilatkozatot az alperes részéről a munkáltatói jogkör gyakorlója tette meg.

[30] Az elsőfokú bíróság határozatának indokolásánál az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjában, a 64. § (2) bekezdésében, az Mt. 66. § (1) és (2) bekezdésében írtakat tartotta szem előtt, valamint a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalásának II. pontjában foglaltakra is hivatkozott.

[31] Az elsőfokú bíróság kiemelte, az alperes a felmondás indokolásának 2. bekezdésében a felmondás indokaként a 2023. évi teljes és a 2024. évi Q1 (I. negyedéves) teljesítményértékelés összegző megállapításaira hivatkozott, a felmondás 3. bekezdésében rögzítette, hogy az értékesítési terület és kereskedelmi partnerek elhanyagoltak, és ezzel összefüggésben megjelölte, hogy egy kiemelt partnerrel kötött kereskedelmi megállapodás egy éve lejárt. Az elhanyagoltság tekintetében részletezte, hogy a munkavállaló által kezelt üzletekben a végrehajtás szintje nincs összhangban az elvárt színvonallal, a felperes a legtöbb prioritás és teljesítési cél tekintetében az elvárások alatt teljesített. A felmondás indokolásának 4. és 5. bekezdésében az alperes külön részletezte a 2023. és 2024. évre vonatkozó mutatószámokat, a teljesítmény értékelés szerinti kategorizálásával. Az elsőfokú bíróság arra vont le következtetést, hogy a felperes számára egyértelmű kellett, hogy legyen a munkaviszony megszüntetésének indoka. Az alperes által megjelölt mutatószámok olyanok, melyek a felperes munkájára vonatkozó adatok, a felperes számára értelmezhetőek és beazonosíthatóak voltak. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a világosság követelményének megfelelt az alperes felmondásának indokolása.

[32] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a felmondási indokok valóságát is. Meghallgatta felperest személyesen, értékelte a tanúvallomásokat és a csatolt okiratokat. Hivatkozott a 2024. november 12-én megtartott perfelvételi tárgyalásra, a 8. sorszámu jegyzőkönyv 4. oldalára, mely rögzítette, hogy a felperes elismerte nyilatkozatában, hogy a megállapodás újra kötését az alperes fontosnak tartotta, elismerte, hogy munkaköri feladata lett volna a szerződés újra tárgyalása és újra kötése.

[33] A szerződés újra kötésének elmaradásának körében az elsőfokú bíróság a felperes által indítványozott tanú (tanú1) meghallgatását mellőzte, mert nem a lejárt szerződéssel érintett alperesi partner képviselője és tanúként az elmulasztott szerződéskötésről konkrét információval nem rendelkezhetett, a konkrét esetre nézve tőle releváns vallomás nem volt várható.

[34] Az elsőfokú bíróság a kereskedelmi partnerek, az értékesítési terület elhanyagoltságára, az üzletekben megvalósított végrehajtási szintre vonatkozó összefoglalóan meghatározott felmondási indok valóságának megítélése körében azt értékelte, hogy nem annak van jelentősége, hogy a felperes által látogatott partnerek milyennek ítélték meg a felperes munkavégzését, hanem annak, hogy az alperes által meghatározott számszerűsített és mért elvárásoknak a felperes mennyiben felelt meg. A felperes teljesítmény-értékelésében kimutatott „elmaradás” minősítéssel jelzett felmondási indokot az elsőfokú bíróság szintén bizonyítotttnak ítélte.

[35] Az elsőfokú bíróság vizsgálta azt is, hogy 2024. I. negyedévre vonatkozóan január és február hónapban végzett munkát a felperes. tanú3 a tanúvallomásában előadta, hogy az értékesítési adatokat arányosan vette figyelembe. A bíróság rögzítette, mindez azt jelenti, hogy a felperesi hivatkozással szemben a teljesítmény-értékelés során nem került figyelembevételre más munkavállaló munkavégzése. A 2024. évi I. negyedéves teljesítmény-értékelésben szereplő adatok azonosak voltak a felmondásban szereplő adatokkal. Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a felperes teljesítményét maga is lemaradásként értékelte, épp úgy, mint munkahelyi vezetője.

[36] Az elsőfokú bíróság a felmondás indokolásában foglalt munkaviszony megszüntetési okok valóságát megalapozottnak találta, ezt követően a felmondási indokok okszerűségét vizsgálta.

[37] Az elsőfokú bíróság az Mt. 66. § (2) bekezdés értelmében vizsgálta a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartását. A bolti végrehajtásra, valamint a kereskedelmi szerződés elmulasztására vonatkozó felperesi magatartásokon túlmenően a bíróság álláspontja szerint azon indokot, melyeket az alperes a mutatószámokban jelentkező elmaradásként határozott meg, értékelni kellett. Az elsőfokú bíróság akként vette figyelembe ezen felmondási indokokat, hogy a felperes teljesítmény-értékelésében elmaradásként megjelenő minősítéseit a munkaköri leírásban foglalt feladatainak a nem megfelelő szintű végrehajtásának, annak eredményeként mutatta ki. Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja szerint a munkavállaló köteles munkáját személyesen az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.

[38] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az egyes felmondási indokok tekintetében a szerződéskötés elmaradása esetében jelentősége volt annak, hogy ezen kötelezettségszegés, mulasztás több mint fél éven keresztül fennállt, a felperes által előadottak is azt igazolták, hogy munkáját ezzel összefüggésben nem kellő gondossággal látta el. Az elsőfokú bíróság figyelembe vette, hogy a felperes által ellátott terület, kereskedelmi partnerek elhanyagoltsága körében értékelendő az a felperesi magatartás, hogy üzletfejlesztési képviselő munkaköre ellenére a promóciós anyagokat, árjelzőket nem megfelelően helyezte ki az üzletben. A bolti végrehajtás körében értékelendő és mutatószámokkal is igazolt felmondási indokok tekintetében az elsőfokú bíróság jelentőséget tulajdonított annak, hogy ezek a mutatószámok nem kizárólag eredményt jelentettek, hanem a felperes munkavégzésére az adott szegmensben a bolti végrehajtás során milyen mértéket ért el. A bíróság álláspontja szerint ezek olyan adatok, amelyeket nem a felperestől független körülmények befolyásoltak. Az elsőfokú bíróság kitért arra is, hogy 2022. áprilisban a felajánlott új pozíciót a felperes elfogadta, ekkortól a kisbolti hálózatban végezte a korábbiakkal azonos munkakörben a feladatát. Az alperes 2022 áprilisától megfelelő időt biztosított a felperes számára ahhoz, hogy az alperesi elvárásoknak megfelelő munkavégzési szintet elérje ezen a területen.

[39] Az elsőfokú bíróság határozatának indokolásában megállapította, hogy az alperes által felhozott, megjelölt munkaviszony megszüntetési indokok olyan okokat jelentettek, melyekből elfogadhatóan lehetett arra következtetni, hogy az alperes úgy ítélte meg, a felperes munkájára a továbbiakban nincs szüksége. A munkaviszony megszüntetés indokának okszerűségét nem cáfolja az a körülmény, hogy a felperes a bónusz szabályzat alapján járó juttatásokat megkapta. A bónusz juttatás kifizetése nem a teljesítményértékelési rendszerhez

igazodott, „elmaradás” minősítés esetén is fizetett az alperes a munkavállaló számára bónusz juttatást, illetőleg jutalékot a bérpolitika alapján (tanú4 tanúvallomása). Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperesi felmondás indokolásának okszerűségét az sem cáfolja, hogy 2024 júniusában szüntette meg az alperes a felperes munkaviszonyát a 2023. évi, illetőleg a 2024. I. negyedéves teljesítményértékelésre utalva. A felperes 2024. márciustól májusig keresőképtelen volt, munkát nem végzett, a 2024. I. negyedéves értékelés alapján a felperesi munkavégzés színvonalában pozitív változás nem következett be, a kereskedelmi megállapodás újra kötését elmulasztotta.

[40] Az elsőfokú bíróság a felperes pervesztességére tekintettel határozott a perköltségviselésről.

[41] Az ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte a felmondás jogellenességének megállapítását, a tényállás teljeskörű feltárásával az eljárási szabályok egységes alkalmazásával új döntés hozatalát kérte és kötelezni kérte az alperest 45 nap felmondási időre járó távolléti díj jogcímén 742.900 forint és kéthavi távolléti díj összegének megfelelő végkielégítés jogcímén bruttó 874.000 forint tőke és ezen összegek után 2024. június 26-tól számított törvényes mértékű késedelmi kamat megfizetésére. Másodlagosan a 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 381. § szerint az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését kérte, elrendelni kérte új eljárás lefolytatását és új határozat hozatalát.

[42] A felperes fellebbezésének indoklásában arra hivatkozott, hogy a bizonyítékokat nem kellő alaposággal értékelte, mérlegelte az elsőfokú bíróság. Sérelmezte, hogy nem vette figyelembe, hogy tanú3 és tanú4 az alperesnél vezető pozícióban munkaviszonyban állnak. Felperes véleménye szerint az alperes részéről taktikai lépés volt, hogy a vezetők nem félként, hanem tanúként vettek részt az eljárásban. Előadta a felperes, hogy releváns okirati bizonyítékokat az alperes nem nyújtott be. Az elsőfokú bíróság kizárólag alperesi két tanú állításai szerint hozta meg az ítéletet, ezért az sérti a Pp. 279. § (1) bekezdését és a 294. § (6) bekezdésében foglaltakat.

[43] A felperes szerint a tényállást nem tárta fel teljeskörűen a bíróság, bizonyos kérdések tisztázatlanok maradtak. Kizárólag a munkáltató álláspontját erősítő kérdéseket tisztázta az elsőfokú bíróság, a felperes által előadott körülmények tisztázására nem törekedett. Sérelmezte, hogy betérjesztette négy partner tanúként való meghallgatását, de az elsőfokú bíróság elutasította. Sérelmezte azt is a felperes, hogy az elsőfokú bíróság kizárólag a felmondás egyes indokaival kapcsolatosan kérdezett és engedett teret a kérdéseknek, nem volt kíváncsi egyéb körülményekre.

[44] A felperes sérelmezte, hogy nem indokolta az elsőfokú bíróság, hogy bizonyos bizonyítékokat hogyan értékelt, ezzel megsértette a Pp. 346. § (5) bekezdését.

[45] A 2025. január 9-ei tárgyalás elején a jogi képviselő kérte a Pp. 159. § (4) bekezdés alapján a szó szerinti jegyzőkönyv rögzítését, melyet az elsőfokú bíróság indokolás nélkül elutasított, megsértette a Pp. 276. § (5), 279. § (1), a 294. § (6) bekezdésében írtakat, továbbá az Mt. 64. § (2) és 66. § (1), (2) bekezdését.

[46] A felperes álláspontja szerint a felmondás és az ítélet is sérti az Mt. 64. § (2) bekezdését, mert a felmondás nem világos. Az Mt. 66. § (2) bekezdése szerinti magatartási okok olyan magatartásra vonatkoznak, mint pl. szabályszegés, fegyelmi vétség, az utasítások szándékos figyelmen kívül hagyása, etikátlan viselkedés. Felperes részéről nem állapítható meg szakmai alkalmatlanság, nincs szándékos mulasztás. Az alperesnek magatartási szabályok megszegésére vonatkozó bizonyítékokat kellett volna bemutatni, melyet a később kifejtett üzletszabályszegésen kívül nem tudott. A munkaköri feladatok nem megfelelő ellátása azonban történhetett egyaránt magatartási és képesség béli ok, valamint a munkafeltételek hiánya miatt is. Az adott helyzet összes körülményét kell figyelembe venni. A felperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta azt sem, hogy a munkafeltételei hátráltatottak voltak.

[47] Felperes álláspontja szerint, amennyiben magatartási indokokra hivatkozva történik a teljesítményromlásra hivatkozó felmondás, akkor azt kell bizonyítani, hogy mely magatartással összefüggésben állapította meg a teljesítményromlást. A felmondás jogszerűségének megítélése az ítélet [43], [44], [45], [58] és [59] bekezdésében írtak szerint téves volt.

[48] A felperes hivatkozik arra is, hogy 2018. június 19-étől hat éven át dolgozott az alperesnél, írásbeli figyelmeztetésben nem részesült soha. Egyetlen alkalom, amikor 2023. december 18-ai fókusznapon negatív tartalmú kritikát kapott, amely nem figyelmeztetés. Fenntartja, hogy véleménye szerint a felmondási okok ellentmondásosak, nem egyértelmű, hogy mire alapozták a döntést. A munkáltató összemosta a két felmondási okot, ami arra enged következtetni, hogy ürügyet keresett a felmondásra. A magatartási ok megjelölése arra szolgált, hogy elkerüljék a végkielégítés fizetését. Mindez a felmondás valódiságát megkérdőjelezi. Hivatkozik az MK 95. állásfoglalás IV. bekezdésére.

[49] A felperes a szerződéskötés elmulasztásával kapcsolatosan előadta, hogy nem szándékos volt a mulasztása, ezáltal az felmondás okszerűségét is vitatja. Az alperes valótlanságát bizonyítja az ítélet [15] bekezdése is. 2023. májustól került felperes helység² és környékére képviselőnek. Nem volt egy éve azon a területen, amikor kiderült a szerződéskötés elmaradása, de még 2024. áprilisban sem lehettek egy éven túli lejárt szerződésai. tanú¹ tanú meghallgatásának mellőzésével a bíróság megsértette a Pp. 276. § (5) bekezdését. tanú² tanú a felperes állításait igazolta, más kollégáknak is volt nem egyszer lejárt szerződése, soha semmilyen következmény nem volt emiatt egy képviselőnek sem. A felmondási ok valódiságát önmagában nem alapozza meg a jogszerűséget figyelemmel annak súlyára. Nem volt arányos, és sérti az egyenlő bánásmód elvét.

[50] A munkavégzés minősége, az értékesítési terület, kereskedelmi partnerek elhanyagoltsága vonatkozásában vitatja az ítélet [33], [51] és [62] bekezdésében írtakat. A fókusznapok vonatkozásában egyedül 2023. december 18-án hétfőn volt negatív észrevétele a területi vezetőnek. A tények felperes álláspontja szerint egyértelműek, a fókusznapról szóló okiratban világosan látszik, hogy 2023. év végéig tanú³ havonta meglátogatta, ezt követően 2024-ben négy hónapon át nem ment ki együtt dolgozásra. Ez az ellentmondás a felmondási ok valódiságát kérdőjelezi meg.

[51] A felperes által bizonyítékként becsatolt bónusz kritérium irat 3. oldal második bekezdése rögzíti a RED index az üzletek végrehajtási színvonalát jelenti. A RED értéke minden hónapban 100 % felett volt, akkor hogyan állíthatja, hogy nem megfelelő volt a felperesi munkavégzés és a terület elhanyagolt volt. Hivatkozik arra is, hogy kereskedelmi partnertől soha nem volt negatív jelzés. Az elsőfokú bíróság ezzel szemben tanú3 vallomásának kiemelt jelentőséget tulajdonított.

[52] Az elsőfokú ítélet [63] bekezdésében tett megállapítást semmilyen ténnyel nem igazolta, csak pár példát kíván ezek cáfolatára felsorolni. Nyilvánvaló, hogy a hűtőket és a polcokat a partnernél rendelkezésre álló készletből tudta feltölteni. Arra nem feltétlenül volt ráhatása, hogy a partnernél éppen aznap milyen és mekkora készlet van.

[53] A felperes abszurdnak minősítette, hogy a táppénz utáni munkába állását követően is lett volna lehetőség bizonyítani az új területen. A munkához való felperesi hozzáállást igazolja, hogy a szívműtét után két hónappal már visszament dolgozni, pedig az orvos további pihenést javasolt. Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a bizonyítékot is, hogy a partnertől éppen a felmondás előtti napon köszönő üzenetet kapott.

[54] A felperes vitatta az elsőfokú ítélet [52]-[55] és [64] bekezdésében írtakat a teljesítményromlás vonatkozásában, és az ehhez kapcsolódó bizonyítékok értékelését. Sérelmezte továbbá, hogy az ítélet [68] bekezdése alapján a bíróság kizárólag tanú4 tanúvallomására támaszkodott a racionális gondolkodás helyett.

[55] Felperes álláspontja szerint a teljesítményromlás vagy fejlődés szempontjából egyéves átlag adatot kellett volna meghatározni, az év végi értékeket kellett volna figyelembe venni. Felperes a vezetői értékelés objektivitását tanú2 tanúvallomása alapján megkérdőjelezhetőnek tartotta. A teljesítménymutatók adatait az elsőfokú bíróság nem értékelte teljeskörűen.

[56] Felperes összefoglalóan továbbra is vitatta a felmondás világosságát, valóságát és okszerűségét. A terület elhanyagoltsága egyetlen fókusznap megállapítása alapján és a változás ellenőrzésének hiánya miatt teljességgel alaptalan. A teljesítményromlást nem tudta bizonyítani az alperes. A mutatószámok valóságát az alperes semmilyen okirati bizonyítékkal nem támasztotta alá. Nem valós az alperes állítása sem a visszaesésről, sem arról, hogy a csapathoz képest elmaradást produkált a felperes.

[57] Felperes elismerte, hogy kizárólag a szerződéskötés elmulasztása róható fel részére, melyet saját maga jelzett. Ez nem szándékosan történt, egyszeri hiba volt, ami nem alapozza meg a felmondás okszerűségét. Nehéz élethelyzetben volt, szívműtét előtt, melyet 2023. decemberre terveztek, végül 2024. március 5-én mehetett kórházba és március 11-én valósult meg a szívműtét. Egy valóban empatikus és támogató munkáltató ilyen helyzetben figyelembe veszi a munkavállaló mentális állapotát.

[58] Az elsőfokú bíróság kizárólag tanú3 és tanú4 alperesi tanúk vallomására hagyatkozott, a tényeket, körülményeket nem megfelelően tárta fel és értékelte, a bizonyítékokat nem mérlegelte és vetette össze a döntés meghozatalánál. A másodfokú

eljárásban az okirati bizonyítékok figyelembevételét, a tanúvallomások megfelelő súllyal való értékelését kérte.

[59] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, és a felperest kötelezni kérte az alperes javára a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján perköltség megfizetésére azzal, hogy az alperes jogi képviselét ellátó ügyvédi iroda ÁFA fizetésére köteles.

[60] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg a tényállást és abból okszerű következtetést vont le. A felperes fellebbezésében írt számos állítása iratellenes, több esetben a valós tényekből téves következtetésre jut. A felperes az elsőfokú eljárás során a felmondás indokainak valóságát és az alperes felmondásában foglalt állításait nem cáfolta. A felperes az indokok közül többet maga is elismert, saját teljesítményének az elvárásoktól való elmaradását különböző körülményekre hivatkozással igyekszik magyarázni, részben pedig bagatellizálni.

[61] A felperes új tényt adott elő, a 2023. október 19-én beadott pályázatot, amely az ügy szempontjából irreleváns tény és ezt az elsőfokú eljárásban nem hozta fel. A felperes fellebbezésében a felmondást tanú3 személyes bosszújaként kívánja beállítani. A felperesnek az elsőfokú eljárásban bizonyítási indítványa nem volt arra vonatkozóan, hogy az átjelentkezése és a negatív értékelések között bármilyen ok-okozati összefüggés lett volna, azt sem jelölte meg, hogy miért kellene az alperesnek a korábbi időszakra vonatkozóan a felperes gyenge teljesítményét bizonyítania. A felperes által a fellebbezésében előadott korábbi teljesítményre vonatkozó állítások irrelevánsak az ügy megítélése szempontjából.

[62] Az alperes a felperes fellebbezésében hivatkozott eljárási szabálysértésekre vonatkozóan előadta, hogy álláspontja szerint a Pp. 346. § (5) bekezdését az elsőfokú bíróság nem sértette meg, a felmondás szempontjából releváns tényeket, a felmondás indokainak világosságát, valóságát és okszerűségét alátámasztó bizonyítékokat az elsőfokú bíróság megfelelően értékelte. Korábbi körülmények tekintetében a bíróságnak indokolási kötelezettsége nem volt.

[63] Az alperes a felperes által sérelmezett Pp. 159. § (4) bekezdése vonatkozásában előadta, hogy a felperes jogi képviselője a szó szerinti jegyzőkönyvezést a tárgyalást megelőzően nem kérelmezte, a bíróság a tárgyaláson előadott indítványát követően felhívta figyelmét arra, hogy a technikai feltételek nem állnak rendelkezésre, a tárgyalóterem kép és hangfelvétel rögzítésére nem alkalmas. A bíróság jelezte a felperesnek, hogy amennyiben kérelmét a tárgyalást megelőzően benyújtotta volna, a bíróság biztosítani tudta volna a szó szerinti jegyzőkönyvezés technikai feltételeit. Ennek megfelelően jogszerűen döntött a bíróság a felperesi jogi képviselő kérelmének elutasításáról.

[64] Összefoglalóan az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete a Pp. felperes által említett rendelkezéseinek, az Mt. 64. § (2) bekezdés és 66. § (1), (2) bekezdéseiben foglaltaknak megfelel.

[65] Az alperes határozott álláspontja szerint a felmondás világosan tartalmazza annak indokait, azt tételesen felsorolja. Az A/4. szám alatt csatolt 2023. decemberi fókusz alkalomról készített írásos visszajelzés, valamint tanú3 tanúnyilatkozata igazolja, a felperes maga is elismerte, hogy a területe elhanyagolt, és úgy nyilatkozott közvetlen felettesének, hogy nem tudja, mindez miért történt, tudja, hogy mit kell csinálni, de nem tudja, miért nem csinálja. Az alperes a felperes megnyilvánulásából arra a következtetésre jutott, hogy felperes oldalán nem képességbeli, hanem magatartási problémákról van szó.

[66] Az alperes álláspontja szerint nem felel meg a valóságnak az a felperesi állítás, hogy a felmondás jogát nem rendeltetés-szerűen gyakorolta, hiszen az nem a felperes jogos érdekének csorbítására irányult.

[67] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperes a felmondás első bekezdésében általánosságban rögzítette, hogy a felmondás oka felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, majd ezt az általános okot a felmondás következő bekezdéseiben részletezte. Az elsőfokú bíróság a felmondás indokolásának ezen értelmezéséből alperes álláspontja szerint helyesen vonta le azt a következtetést, hogy a felperes számára egyértelmű kellett, hogy legyen a munkaviszony megszüntetésének indoka.

[68] Az alperes a felmondás indokolásában szereplő okok valóságát, a munkavállalói tevékenységet objektív mérőszámokkal igazolta. A felperes mutatói elmaradtak az elvárt tervszámoktól, és sok esetben romlottak 2024. I. negyedében. Az alperes kiemelte, hogy az adatokat a rendszerbe kizárólag felperes rögzítette.

[69] Az alperes kitért arra is, hogy a teljesítményértékelésnek csak egy részét képezik a bónuszkövetelmények. Felperes a 2023. Q4 (IV. negyedév) önértékelésben maga is úgy fogalmazott, hogy a terveket nem sikerült hozni. Az alperes táblázatban igazolta a felmondásban szereplő adatok, hogy a mérőszámok 2023. Q3 (III. negyedév), 2023. Q4 (IV. negyedév), 2024. Q1 (I. negyedév) tekintetében hogyan alakultak. Ezekkel az adatokkal az alperes igazolta felperes teljesítményének romlását, a felmondás indokainak valóságát.

[70] Az alperes a felmondásban számos valós indokot közölt, az okszerűség szempontjából ezeket összességükben kell vizsgálni annak megállapítására, hogy a felperes munkáját a továbbiakban az alperes miért nem tartja szükségesnek. Az alperes a felmondás indokolásában a felperes teljesítményére jellemző mérőszámokkal kimutatta az elmaradásokat, a teljesítményére vonatkozó egyéb állítások együttesen történő értékelése következtében okszerűen döntött úgy az alperes, hogy a felperes munkájára már nem tart igényt. Az alperes a felperes teljesítményét egészében vizsgálta, az elsőfokú eljárás során a bizonyítékok értékelésével az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg az összes körülmény, az okirati bizonyítékok és a tanúvallomások alapján, hogy az alperesi felmondásban közölt indokok világosak, valósak és okszerűek voltak.

[71] Az alperes tárgyalás tartását nem kérte. Az ügyvédi munkadíj iránti igényét költségjegyzéken terjesztette elő.

[72] A felperes az alperes fellebbezési ellenkérelmét követően észrevételt terjesztett elő, melyben tanúl tanúkénti meghallgatásával kapcsolatban előadta, a tanú kimentette magát, külföldi tartózkodására tekintettel nem tudott jelen lenni a tárgyaláson. Felperes álláspontja szerint hanyag jegyzőkönyvvezetés tényét mutatja, hogy ez nem került a jegyzőkönyvben rögzítésre, csupán annyi, hogy a tanú meghallgatását mellőzi a bíróság.

[73] A felperes álláspontja szerint a felmondási okokkal kapcsolatosan az alperes továbbra sem adott érdemi visszajelzést, csupán ellentmondásos indokokkal próbálja elfedni a tényeket.

[74] A teljesítményértékelés vonatkozásában előadta, hogy az alperes nem tudott olyan szabályzatot vagy belső eljárásrendet bemutatni a per során, amely rögzítené, hogy a mérőszámok alapján mikor minősül egy képviselő teljesítménye elmaradásnak, megfelelőnek vagy éppen felülmúlásnak. Ebből az következik, hogy az értékelés valójában a vezető szubjektív megítélését tükrözi.

[75] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében állította, hogy folyamatos gyenge teljesítmény ellenére 2024. áprilisában a helység6i területet a felperes mégis megkapta. A helység6i területen 2024. május 21-től június 25-ig dolgozott, a következő értékelés június 30-ával zárult volna. Miért kapta meg az új területet egy hónapra, ha ott már nem várták meg az értékelést? Felperes álláspontja szerint az elbocsátása már el volt döntve, a vezető csak ürügyet keresett. Felperes meggyőződése szerint az elbocsátás hátterében tanú3 bosszúja állt. Csupán a 2023. az októberi pályázat után kezdődtek az alaptalan leértékelések. Az elsőfokú tárgyaláson nem hangzott el nyíltan, hogy a felmondás bosszú eredménye volt, erre a 2025. január 9-ei érdemi tárgyaláson jogi képviselő utalt a jegyzőkönyv 4. oldal negyedik bekezdés végén. Sajnos a jogi képviselő az eljárás során túlzottan finoman fogalmazott, ennek következményeként döntött úgy, hogy a fellebbezést saját maga nyújtja be, nem „finomkodva”, hanem nyíltan kimondva a burkolt célzásokat.

[76] Végezetül hivatkozott arra is a felperes, a fellebbezés benyújtását követően jutott tudomására, hogy tanú3 munkaviszonya is megszűnt az alperesnél. Az ő munkaviszonya megszűnésének körülményeit nem ismeri. A fent írtakat is figyelembe véve igazságos döntés meghozatalát kéri.

[77] A fellebbezés nem megalapozott.

[78] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el, és megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában és 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok nem merült fel. A másodfokú bíróság a felperes fellebbezését annak korlátai között a Pp. 370. §, 372. §, 369. § (1) és (3) bekezdésében foglaltak alapján vizsgálta felül.

[79] A másodfokú bíróság elsődlegesen a felperes által hivatkozott eljárási szabályok megtartását vizsgálta és megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást szabályszerűen folytatta le, a Pp. 220. §-a alapján indokolási kötelezettségét teljesítette, a felperes bizonyítási indítványait megalapozottan utasította el, és a Pp. 279. § (1) bekezdése

szerint a bizonyítékok okszerű értékelésével a tényállást helyesen állapította meg. Az elsőfokú bíróság a felperes kereseti kérelmének elbírálásánál az eljárás során megfelelően tájékoztatta a feleket a rájuk háruló bizonyítási érdek köréről. Az elsőfokú bíróság nem sértette meg a Pp. 159. § (4) bekezdésében írtakat a 2025. január 9-ei tárgyaláson előterjesztett felperesi jogi képviselő szó szerinti jegyzőkönyv rögzítésére irányuló kérelme elbírálásakor.

[80] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a felperes által sérelmezett Pp. 276. § (5) bekezdésében, a már hivatkozott 279. § (1) bekezdésében, illetve a 294. § (6) bekezdésében, valamint a 346. § (5) bekezdésében írt eljárási szabályokat sem sértette meg, azokat helyesen alkalmazta az eljárása során.

[81] A másodfokú bíróság a felperes másodlagos fellebbezési kérelmét az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére, új eljárásra és új határozathozatalra irányuló kérelmét a Pp. 381. §-ban foglaltakra figyelemmel nem találta megalapozottnak, a felperes által hivatkozott eljárási szabályok megszegése nem igazolt, nem merült fel olyan ok, amely miatt szükségessé válna az elsőfokú eljárás megismétlése vagy kiegészítése.

[82] Az alperesnél vezető pozícióban munkaviszonyban álló tanúk nyilatkozatának értékelése kapcsán következetes a bírói gyakorlat, mely szerint önmagában az, hogy a munkaügyi perben meghallgatott tanú a munkáltató alkalmazásában áll, elfogultságot nem jelent (Mfv.I.10.251/1999/2., Mfv.I.10.014/2009/3., Mfv.III.10.584/2017/3.). Az elsőfokú bíróság figyelmeztette a tanúkat a hamis tanúzás következményeire, és a tanúk úgy nyilatkoztak, hogy elfogulatlanul tudnak tanúvallomást tenni. Az elsőfokú eljárás során a tárgyalási jegyzőkönyvekből kitűnően az elfogultságot illetően semmilyen körülmény nem merült fel, a felperes hivatkozása ezen bizonyítékokra vonatkozóan alaptalan. Mindezek miatt a másodfokú bíróság álláspontja szerint azok a tanúvallomások, amelyek a felperesre nézve nem voltak kedvezőek, nem voltak kirekeszthetőek a bizonyítékok köréből, és azokat az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § helyes alkalmazásával értékelte.

[83] A másodfokú bíróság a felperes elsődleges fellebbezési kérelme alapján az elsőfokú bíróság ítéletét érdemben vizsgálta felül az Mt. 66. § (1), (2) bekezdés és a 64. § (1), (2) bekezdésében írtak szem előtt tartásával és megállapította, hogy az alperes az Mt. 64. § (2) bekezdés szerinti bizonyítási kötelezettségének eleget tett, igazolta a felmondás indokolásának világosságát, valóságát és okszerűségét. Az elsőfokú bíróság a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalásának II. pontjában foglaltakat helyesen alkalmazta és emelte ki, hogy nem az a lényeges, hogy a munkáltatói felmondás részletes indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem hogy a felmondás okaként közöltekből megállapítható legyen, miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára.

[84] A felperes perfelvételi tárgyaláson és a fellebbezésében előadott nyilatkozataiból megállapítható, hogy a felmondás egyik indokaként megjelölt szerződés újrakötése az ő munkaköri feladata volt, amely munkaköri feladatát nem szándékosan, de általa is elismerten elmulasztotta. A felperes által előadott körülményeket (szabadság, orvosi vizsgálat) az elsőfokú bíróság értékelte és azt a következtetést vonta le, hogy ezek a felperes mulasztásának véltenségét nem igazolják. A másodfokú bíróság osztotta ezt az álláspontot.

[85] A másodfokú bíróság a felmondás további indokára vonatkozóan megállapította, hogy az alperesi kereskedelmi partnerek, illetve az értékesítési terület elhanyagoltságát tanú3 tanúvallomása és a tanú által 2023. december 18-án tartott fókusznapokról készített feljegyzések alátámasztották. A felperes által kezelt üzletben a promóciós anyagok, árjelzők elhasználódtak voltak, a felperes a munkájára vonatkozó kritikát, negatív tartalmú észrevételt a feljegyzésben foglaltak szerint elismerte. Az elsőfokú bíróság a Pp. 276. § (5) bekezdésének megfelelően indokát adta, hogy a felperes által megnevezett tanúk meghallgatását azért utasította el, mert abból nem lehetett volna arra következtetést levonni, hogy az alperesi mérőszámokkal is kifejezett elvárásoknak a felperes munkavégzése megfelelt. Egyetértett a másodfokú bíróság azzal, hogy nem annak van jelentősége, hogy a felperes által látogatott néhány partner milyennek ítélte meg a felperes munkavégzését, hanem annak, hogy az alperes által meghatározott, számszerűsített és mért elvárásoknak az mennyiben felelt meg. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a munkavállaló az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja szerint köteles a munkaköri feladatait teljesíteni, amelynek a felperes nem tett eleget 2023. évben és 2024. I. negyed évében.

[86] A felperes az önértékelés során a teljesítményértékelésében „elmaradás” minősítéssel értékelte saját eredményét. A teljesítményértékelés hitelességét és megalapozottságát az alperes az elsőfokú eljárásban igazolta. A másodfokú bíróság nem értett egyet a felperes fellebbezésében kifejtett azon álláspontjával, hogy azok a mérőszámok az ő megítélése szerint nem igazolják a teljesítményromlást, mivel a felmondás indokolásában megjelölt mérőszámok az alperes állítását támasztották alá.

[87] Az alperes igazolta, hogy a megjelölt felmondási indokok, a felperes teljesítményértékelésben elmaradásként megjelenő minősítései, a munkaköri leírásban foglalt feladatának a nem megfelelő szintű végrehajtása az Mt. 66. § (2) bekezdés értelmében olyan munkaviszonnyal kapcsolatos magatartással összefüggő ok, mely a felmondás alapjául szolgálhatott. Az elsőfokú bíróság helyes jogértelmezését az ítélet indokolásában részletesen levezette a Pp. 346. § (5) bekezdésben rögzítetteknek megfelelően, amellyel a másodfokú bíróság egyetértett, azt megismételni nem kívánja.

[88] A másodfokú bíróság a Pp. 373. §-ra utalva nem vizsgálta azt a fellebbezésben előadott új tényállítást, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmód elvét és a felmondás valós oka tanú3 személyes bosszúja volna, mivel az elsőfokú eljárásban a felperes erre vonatkozó tényelőadást nem tett és a keresetében a felmondás indokolásának világosságát, valóságát és okszerűségét vitatta és a fellebbezésben is az Mt. 64. §-ának és a 66. § (2) bekezdésének megsértésére hivatkozott.

[89] A másodfokú bíróság a fentiekben részletesen kifejtettekre utalva az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése, a 386. § (4) bekezdése alapján helyes indokaira tekintettel hagyta helyben.

[90] A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért a másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperes ügyvédi munkadíjból álló perköltsége viselésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja alapján 1.616.900 forint

pertárgyérték alapulvételével 5%-ban határozta meg, ÁFA-val növelt összegben. Az alperes a költségjegyzéken megjelölt ügyvédi díjigényénél tévesen jelölte meg a jogalapot és nem csatolta az ügyvédi díjra vonatkozó díjmegállapodást, ezért nem lehetett megállapítani annak tartalmát, sem az ügyvédi óradíjat, sem a fellebbezési ellenkérelem elkészítésére fordított munkaórák számát.

[91] A másodfokú eljárással összefüggésben a Pp. 21. § (1) bekezdése, valamint az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alapján 129.352 forint feljegyzett fellebbezési illetéket a Pp. 83. § (1) bekezdése és a 102. § (1) bekezdése szerint az állam viseli, mivel a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult.

[92] A Pp. 365. § (2) bekezdése szerint az ítélettel szemben fellebbezésnek helye nincs.

Győr, 2025. április 29.

Dr.Mózsa Gábor s.k.
a tanács elnöke

Dr.Bartus Erika s.k.
előadó bíró

Dr.Ferenczy Tamás s.k.
bíró