



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.178/2021/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Józsa Edina Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Józsa Edina ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2) felperesnek – a Kleszó Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Kleszó Mariann ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 24.M.70.555/2020/39. számú ítéletével szemben az alperes által 40. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 130.000 (egyszázharmincezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy külön felhívásra fizessen meg 276.700 (kettőszázhetvenhatezer-hétszáz) forint fellebbezési illetéket az állam javára.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2021. május 13. napján meghozott 24.M.70.555/2020/39. számú ítéletével a 2019. április 3-án kelt írásbeli figyelmeztetést hatályon kívül helyezte, továbbá a 2019. május 7-én kibocsátott azonnali hatályú felmondás jogellenességére tekintettel elmaradt jövedelem címén járó kártérítésként 1.325.000 forint,

cafetéria címén 133.600 forint, végkielégítés címén 2.000.000 forint és 545.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2002. február 11-től állt munkaviszonyban az alperesnél, operátor rendszergazda munkakörben. Munkaszerződésében a munkavégzés helyeként a alperes címe szám alatti cím lett meghatározva.

[3] Az alperesnél 2018. őszén döntés született arról, hogy a munkavállalók egy részének a továbbiakban a K. utca helyett a Budapest, III. kerület L. u. 123. szám alatti telephelyen kell munkát végeznie. Ezzel összefüggésben Egyéb érdekelt¹ üzemeltetési igazgató tárgyalta több munkavállalóval, köztük a felperessel is. A felperessel folytatott megbeszélés során írásbeli munkaszerződés-módosítás nem jött létre, a felperes 2018. december 1-jétől „nagyobb részt” a Cím16 telephelyen, „kisebb részt” a K. utcában végezve váltva a munkáját.

[4] Az alperesnél 2019. januárjában vezetőváltásra került sor, mely során Egyéb érdekelt¹t Egyéb érdekelt² váltotta az üzemeltetési igazgatói pozícióban. A felperes az új vezetőtől a 2019. január 3-i e-mailjében tájékoztatást kért arról, hogy a munkavégzés helyének megváltozásával kapcsolatban általa kért kompenzáció, továbbá munkaszerződés-módosítás és munkaköri leírás módosítás tárgyában született-e döntés, mivel december 1-jétől az áthelyezése megtörtént, de az általa kért módosítások nem valósultak meg. A felperes kérte, hogy ennek elmaradása esetén februártól az eredeti munkahelyén, a K. utcában végezhesse munkát. Érdemi megbeszélésre nem került sor, mert újabb vezetőváltás történt, mely során Egyéb érdekelt² utóda Tanú4 lett, akivel 2019. márciusában került sor személyes egyeztetésre. Ezt követően törvényes képviselő¹ ügyvezető, a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban ajánlatot tett a felperesnek a munkaszerződés-módosításra 2019. március 21-ével. Ebben a felperes munkavégzésének helyét az alperes úgy határozta meg, hogy általában Budapest közigazgatási területén köteles munkát végezni és a munkáltató jogosult egyoldalúan meghatározni a munkavégzés pontos helyét a megrendelők számára ellátandó feladatok érdekében. A felperes a munkaszerződés-módosítást nem írta alá.

[5] Ezt követően 2019. április 3-án az alperes írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest. Ebben arra hivatkozott, hogy nem írta alá a munkaszerződés-módosítást, folyamatosan elégedetlenkedik, a munkaviszonnyal össze nem egyeztethető magatartást tanúsít és jogellenes követelményeket támaszt a munkáltatóval szemben a munkaszerződés-módosítás aláírása feltételeként. A felperes 2019. április 8-án jogi képviselője útján írásban vitatta az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségét.

[6] 2019. május 6-án a felperes megbeszélés céljából az alperes K. utcai telephelyén jelent meg, majd annak befejezését követően Tanú4 üzemeltetési igazgató e-mailben adott utasítása ellenére sem ment át a Cím16 munkavégzési helyre. A nap folyamán

Tanú4 még egy e-mailt küldött, melyben azt fejtette ki, hogy a Cím16 munkavégzés nem a munkaszerződéstől átmenetileg eltérő foglalkoztatásra vonatkozott. A munkavégzés helyének végleges módosítását a felperes elfogadta, mivel 2018. december 1-jétől ennek megfelelően végezte a munkáját. A munkaszerződés-módosítás létrejött írásba foglalás hiányában is. Tanú4 ezért arra szólította fel a felperest, hogy a Cím16n végezze a munkáját.

[7] 2019. május 7-én az alperes azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indoklás az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára utalással azt tartalmazta, hogy a felperes a felek között szóban és ráutaló magatartással létrejött munkaszerződés-módosítás írásba foglalását megtagadta és az aláírás feltételével jogellenes követelményeket támasztott, melyre tekintettel írásbeli figyelmeztetést is kapott. 2019. május 6-án pedig, a közvetlen felettese határozott írásbeli utasítása ellenére a K. utcai székhelyen jelent meg munkát végezni, majd az ott megtartott megbeszélés után az utasítás ellenére nem ment át a Cím16. A K. utcában nem volt számára munkaállomás kialakítva, így munkát végezni sem tudott.

[8] Az alperes az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja szerinti magatartásként értékelte, hogy a felperes a munkabére felemelésére akarta rábírní az alperest azzal, hogy ettől tette függővé a munkaszerződés-módosítás aláírását.

[9] Az elsőfokú bíróság az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségét az Mt. 56. §-a alapján vizsgálta, az Mt. 78. § (2) bekezdésében meghatározott 15 napos határidőnek azonban nem tulajdonított jelentőséget arra hivatkozva, hogy az írásbeli figyelmeztetés nem tekinthető hátrányos jogkövetkezménynek. Kifejtette, a munkáltatót megilleti az a jog, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos elvárásait írásbeli figyelmeztetésben közölje a munkavállalóval. Az elsőfokú bíróság nem tekintette kötelezettségszegésnek azt, hogy a felperes nem fogadta el a munkaszerződés módosítását és megtagadta az írásba foglalást. Erre ugyanis nem kötelezhető a munkavállaló az Mt. 14.§, 42.§ és 45.§-ában foglaltakra figyelemmel. Amennyiben a felek a munkavégzés helyét a munkaszerződésben rögzítették, akkor ennek módosítására csak az Mt. 58.§-a alapján közös megegyezéssel van lehetőség. A megállapodás megkötésére azonban egyik fél sem kötelezhető a másik ajánlata alapján. A folyamatos elégedetlenkedésre történő hivatkozást nem találta kellően világos indoknak és nem találta jogellenes magatartásnak azt sem, hogy a felperes a munkabére felemelését kérte arra az esetre, amennyiben a munkavégzés helyének eltérő meghatározásában megállapodik az alperessel. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság az írásbeli figyelmeztetést jogellenesnek találta és azt hatályon kívül helyezte.

[10] Az azonnali hatályú felmondás tekintetében a 15 napos szubjektív határidő kérdését alperesi bizonyítás hiányára hivatkozva a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján vizsgálta. A tanúvallomások alapján nem találta bizonyítottanak, hogy a felperes 2019. április 22-én ismételten munkabérkövetelést terjesztett elő. Ezt cáfolta a felperes személyes előadása, illetőleg Tanú2 tanúvallomása is, aki előadta, hogy ezen a megbeszélésen egyértelműen közölte a felperessel, hogy az alperes nem járul hozzá a béremeléshez, illetve a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez sem. Ebből pedig az elsőfokú

bíróság arra következett, hogy a felperes ekkor már nem tehetett munkabéremelésre vonatkozó kijelentést. Az elsőfokú bíróság az elkészttséget egyebekben nem értékelte, az ügy érdemére kiható megállapítást e körben nem tett.

[11] Az EBH2016.M.27. számú elvi határozatra hivatkozva kifejtette, hogy az írásbeli figyelmeztetéssel szankcionált magatartás nem képezheti felmondás tárgyát, az csupán egy hasonló magatartás miatt történő felmondás megalapozottságát támaszthatja alá. Az alperes által kibocsátott írásbeli figyelmeztetés tartalmazta, hogy a felperes nem hajlandó aláírni az írásbeli munkaszerződés-módosítást, ugyanezt a magatartást tartalmazta az azonnali hatályú felmondás indokolása is. Mindennek azonban nem tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság amiatt, mert a felperesi magatartások nem alapozták meg azonnali hatályú felmondás kibocsátását.

[12] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes nem bizonyította, a felek között szóban, vagy ráutaló magatartással munkaszerződés-módosításra irányuló megállapodás jött létre a munkavégzés helyének megváltozása tárgyában. Ennek kapcsán figyelembe vette Egyéb érdekelt1 tanúvallomását. Az alapján megállapította, hogy a tanú a 2018. év végi megbeszélésen azt kérte a felperestől, kísérelje meg a Cím16n a munkavégzést és amennyiben az számára nem megfelelő, akkor visszaköltözhet a K. utcába. Mindezek alapján nem jöhetett létre szóbeli megállapodás, hiszen a munkahely megváltozásával összefüggő intézkedés nem volt végleges a felperest illetően. Az új üzemeltetési igazgató, Egyéb érdekelt2 ebben a kérdésben nem tárgyalta a felperessel. Tanú4 pedig – akinek a felperes jelezte, hogy számára a Cím16 nem elfogadható munkavégzési hely – nem állította a tanúvallomásában, hogy bármilyen konszenzus létrejött a felek között. Ezt alátámasztotta, hogy a felperes Tanú4től is azt kérte, a K. utcában biztosítsanak munkát neki.

[13] Az elsőfokú bíróság jelentőséget tulajdonított annak, a felperes bizonyítottan többször kifogásolta, hogy a Cím16n kell dolgoznia írásbeli munkaszerződés-módosítás hiányában. Ezt a Egyéb érdekelt2nak írt levelében és a Tanú4val folytatott megbeszélésen is közölte és tájékoztatta Tanú2 HR-vezetőt is. Mindezek alapján ráutaló magatartás következtében sem jöhetett létre munkaszerződés-módosítás, hiszen a felperes nem nyugodott bele abba, hogy írásbeli munkaszerződés-módosítás hiányában a munkavégzési helye a L. utcára módosult. Önmagában az a tény, hogy a felperes nem tagadta meg a munkavégzést, együttműködő hozzáállásnak minősült, azonban ez nem támasztotta alá a megállapodás létrejöttével kapcsolatos alperesi előadást.

[14] Az azonnali hatályú felmondás másik indokát sem találta jogszerűnek az elsőfokú bíróság. Nem tekintette kötelezettségszegésnek, hogy a felperes a felettese utasítása ellenére a K. utcában jelent meg munkavégzésre és a megbeszélés után sem ment át a Cím16. A BH2003.2097. számú döntésre utalva kifejtette, amennyiben a felek a munkaszerződésben megjelölt munkavégzési hely módosításában nem állapodnak meg, a munkavállaló nem köteles eleget tenni a munkáltató azon utasításának, ami a munkaszerződés egyoldalú módosításának minősül. Jelen ügyben a felperes munkaszerződésében a munkavégzés

helyeként a K. utcai telephely volt meghatározva. A más helyen történő munkavégzés megtagadása tehát nem képezhette azonnali hatályú felmondás alapját.

[15] A felperes a munkaszerződése szerinti munkahelyére ment be, miután az alperes nem fogadta el a munkabér összegének emelésére, vagy ennek hiányában a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló ajánlatát. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes nem volt köteles a felperes ajánlatait elfogadni, arra azonban köteles volt, hogy a munkaszerződése szerint foglalkoztassa és amennyiben ennek nem tud eleget tenni, a működésével összefüggő okból intézkedjen a munkaviszony megszüntetése iránt. Ezzel szemben az alperes arra igyekezett rábírni a felperest, hogy ő maga szüntesse meg felmondással a munkaviszonyát, a felmondási időre járó munkabér és a végkielégítés hiányában. Mindezt alátámasztotta Tanú4 tanúvallomása. A felperes eljárása nem minősült a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásnak sem. A felperesnek arra is jogszerűen volt lehetősége, hogy ajánlatot tegyen a munkabére emelése érdekében. Az alperes ezt az ajánlatot nem volt köteles elfogadni.

[16] Az alperes az összecszerűséget nem vitatta, ezért az elsőfokú bíróság az Mt. 82. § (2) és (3) bekezdése szerinti jogkövetkezményeket a kereseti kérelemmel egyezően határozta meg.

Az alperes fellebbezése

[17] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben annak megváltoztatását és a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát kérte. Fellebbezésében a bizonyítékok hiányos és téves értékelésére, a tényállás téves megállapítására és téves jogi következtetések levonására hivatkozva állította az elsőfokú döntés megalapozatlanságát.

[18] A tényállás téves megállapítása körében arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság megállapításaival ellentétben Egyéb érdekelt1 üzemeltetési igazgató nem csupán tárgyalta a felperessel, hanem meg is állapodtak a munkavégzés helyének megváltoztatása tárgyában 2018. december 1-jétől. Ezt alátámasztotta, hogy ekkortól a felperes ezen a telephelyen végzett munkát. Egyéb érdekelt1 tanúvallomása megerősítette, hogy volt felhatalmazása a munkahely megváltoztatása körében tárgyalások lefolytatására. Tanú2 és Egyéb érdekelt2 vallomása pedig abban volt egybehangzó, hogy az új munkavégzési hely nem egy átmeneti időszakra vonatkozott, hanem hosszútávú, végleges átalakítás volt. A felperes tehát nem következtethetett az Mt. 53. §-a szerinti munkáltatói intézkedésre. Perbeli állításait cáfolta Egyéb érdekelt2 tanúvallomása is, aki az átcsoportosítás háttéréről, a munkavállalók munkavégzésének megváltozása indokairól nyilatkozott és felhatalmazást adott Egyéb érdekelt1nek, hogy érdemben tárgyaljon az alperesi munkavállalókkal. A perben becsatolt beléptető adatokat is tévesen értékelte az elsőfokú bíróság. Azok alapján azt lehetett megállapítani, hogy a felperes 2018. decemberétől kevés kivétellel, csak a Cím16n dolgozott,

tehát az elsőfokú bíróság megalapozatlanul állapította meg, hogy csak „nagyobb részt” végzett ott munkát.

[19] Az elsőfokú bíróság hiányosan állapította meg a tényeket és az eseményeket a felmondást megelőző időszakot illetően. Nem említette, hogy Tanú4 és Tanú5 közvetlen felettséssel is folyt megbeszélés a munkaszerződés-módosítás tárgyában. Az alperes és a felperes is javasolt munkaszerződés-módosítást. Az alperes ajánlata a gyakorlatban már megvalósult munkaszerződés-módosítás írásba foglalására irányult, a módosítás kizárólag a felperes munkavégzési helyének megváltoztatására vonatkozott. A felperes szándéka a munkabére felemelésére pedig nem minősült ajánlatnak.

[20] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a felperes a munkaszerződése szerinti munkavégzési hely a K. utcai telephely volt, ezért 2019. május 6-án jogszerűen tartózkodott ott. Ezzel szemben ugyanis azt kellett megállapítani, hogy a munkaszerződés a felek - írásba nem foglalt - megállapodása alapján ekkor már a L. utcára vonatkozott.

[21] Az alperes érdemben is vitatta az írásbeli figyelmeztetés és az azonnali hatályú felmondás jogellenességével kapcsolatos ítéleti megállapításokat. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a munkáltatónak joga van írásbeli figyelmeztetésben szankcionálni valamely nem megfelelő magatartást, azonban tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes magatartása nem minősült jogellenesnek. A felperes nem munkabéremelésre irányuló javaslatot fogalmazott meg, hanem több alkalommal „zsarolta” a munkáltatót, melyet Tanú4 és Tanú5 tanúvallomása is alátámasztott. Ez olyan munkavállalói magatartás, amely írásbeli figyelmeztetés útján helyteleníthető volt. Jelentőséget kellett tulajdonítani annak is, hogy Egyéb érdekelt2 akkori ügyvezető tanúvallomása szerint Egyéb érdekelt1 csak a munkavégzési helyre vonatkozó megállapodásra rendelkezett felhatalmazással, a munkabér tekintetében nem. A munkaszerződés tartalma korábban már megváltozott, ezt az alperes 2019. márciusában csupán írásba kívánta foglalni, az ilyen körülmények között megtagadott aláírás pedig szankcionálható volt írásbeli figyelmeztetéssel.

[22] Az Mt. 44. §-a értelmében az írásba foglalás elmaradásából nem következik a megállapodás érvénytelensége. A felperes nem tudta igazolni a perben, hogy 30 napon belül, azaz 2018. december 30-ig kérte a munkaszerződés írásba foglalását, illetve annak érvénytelenségére sem hivatkozott a Cím16 telephely tekintetében. Az elsőfokú bíróság téves következtetésével szemben, nem megállapodás hiányában, hanem kizárólag a már megkötött megállapodás írásba foglalása érdekében kívánt eljárni az adminisztratív kötelezettségek pótlása érdekében.

[23] Nem volt jelentősége annak, hogy a munkaszerződés-módosításra tett írásbeli ajánlat nem kizárólagosan a Cím16 telephelyet tartalmazta. Az ugyanis az egységesítés érdekében készült figyelemmel arra, hogy az alperesnek számos budapesti telephelye van és minden munkaszerződésben Budapest teljes közigazgatási területét jelölik meg munkavégzési

helyként. A felperes részéről nem hangzott el, hogy nem hajlandó az adminisztratív mulasztás pótlására, és az sem, hogy az írásbeli módosításban csak a Cím16 szerepelhet.

[24] Az elsőfokú bíróság az írásbeli figyelmeztetés indokai közül a munkaviszonnyal össze nem egyeztethető magatartással kapcsolatos hivatkozást nem vizsgálta. Eszerint a felperes a folyamatos elégedetlenségének a Cím16 munkahely kapcsán hangot adott, mellyel a többi munkavállaló körében rossz hangulatot keltett.

[25] Az azonnali hatályú felmondást illetően az alperes a Pp. 183. § (5) bekezdésével ellentétesnek találta az elkésztéssel kapcsolatos keresetmódosítást. Kifejtette továbbá, hogy az elsőfokú ítéletben foglaltakkal ellentétben a 2020. május 26-i beadványában előterjesztett bizonyítási indítványt a 15 napos határidő kérdésében. A bíróság ugyanakkor a már a lefolytatott bizonyítás eredményét sem értékelte ebben a körben, mivel F. I. és Tanú7 tanúvallomásából megállapítható volt, hogy az utolsó közös megbeszélésre április utolsó hetében kerül sor. Ezt alátámasztotta Tanú2 F. Gy. küldött e-mailje is, ami 2019. április 29-én kelt és a felperessel történt aznapi megbeszélésre vonatkozott. A „van az a pénz, amiért hajlandó a szerződést aláírni” kijelentés az utolsó, tehát az április végi megbeszélésen hangzott el, amit a tanúk vallomása alátámasztott. Ebből következően az azonnali hatályú felmondás nem minősülhetett elkésztettnek amiatt sem, mivel abban ismétlődően előforduló és folytatólagos magatartásokra hivatkozott és azok nem voltak azonosak az írásbeli figyelmeztetésben foglaltakkal.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[26] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes perkieltségben történő marasztalását kérte.

[27] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság az eljárási szabályokat betartva a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékokat helytállóan értékelte, helyes logikai következtetések levonásával megalapozott döntést hozott, melynek megváltoztatására a fellebbezés alapján nincs lehetőség.

[28] A felperes Egyéb érdekelt1 tanúvallomásából az alperestől eltérő következtetést vont le arra hivatkozva, hogy abból csupán a felek közötti tárgyalásra lehetett következtetni, megállapodás létrejöttére azonban nem. A tanú azt állította, tárgyalt a Cím16 foglalkoztatásról a felperessel, aki határozottan közölte, hogy nem kíván ott dolgozni, mivel az odajutás is nehézséget jelent számára. A tanú csupán azt erősítette meg, hogy szóba került a munkaszerződés módosítás szükségessége és az, hogy a tanú javasolni fogja a bérrendezést és az útiköltség kompenzálását, amennyiben a felperes vállalja a másik helyen a munkavégzést. A tanú abba is beleegyezett volna, hogy a felperes visszaköltözzön a K. utcába. Mindezekből tehát az következett, hogy csak tárgyalásokat folytatott a felperessel és vállalta, hogy

továbbítja a felperes ajánlatát Egyéb érdekelt² részére, figyelemmel arra is, tanú csak egyeztető tárgyalások lefolytatására kapott felhatalmazást. Mindezekre tekintettel az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy 2019. márciusában egy már létrejött megállapodás írásba foglalására irányult a szándéka.

[29] Az írásbeli figyelmeztetést követően jogi képviselője útján írásban is hangsúlyozta, hogy visszautasítja a munkaszerződés-módosítást, tehát emiatt is téves az alperes érvelése a megállapodás létrejöttére vonatkozóan. Az Mt. 42. § (1) bekezdése, 45. § (1) bekezdése, 58. §-a értelmében a munkavégzés helyének megváltozása tárgyában írásban és előzetesen lehetett volna jogszerűen megállapodni, szóban vagy ráutaló magatartással azonban nem.

[30] A felperes kifejtette továbbá, hogy nem minősült zsarolásnak a munkabér iránti kérelme. Közölte az álláspontját a Cím16 munkavégzési hellyel kapcsolatban, ami a véleménynyilvánítás része és nem tekinthető zsarolásnak. Megfelelő kompenzációt kért, ez pedig nem minősült jogellenesnek, hiszen más munkavállalók is kaptak béremelést. A munkahely megváltozását nem fogadta el, amit többször is kifejezésre juttatott és ez sem tekinthető jogellenes munkavállalói magatartásnak. Az EBH2016.M.27 határozatot is helyesen vette figyelembe az elsőfokú bíróság, mivel az írásbeli figyelmeztetéssel már szankcionált magatartás nem képezhetette azonnali hatályú felmondás indokát.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[31] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[32] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok helytálló értékelésével a tényállást túlnyomórészt helyesen állapította meg, a per érdemét tekintve megalapozott döntést hozott, melyet a tényállás és a jogi érvelés tekintetében a másodfokú bíróság a következők szerint egészített ki, illetve pontosított.

[33] A másodfokú bíróság annyiban találta szükségesnek kiegészíteni az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást a felperes elsőfokú eljárásban tett – alperes által nem vitatott - személyes nyilatkozata alapján, hogy a felperes a 2019. május 6-i eseményeket követően 2019. május 7-én is a K. utcában jelent meg munkavégzés céljából és a felettese felszólítása ellenére nem ment a Cím16 dolgozni. Ilyen előzményeket követően került sor 2019. május 7-én az azonnali hatályú felmondás közlésére.

[34] Az alperes a fellebbezésében a Pp. 183.§ (5) bekezdésére hivatkozva alaptalanul állította a keresetmódosítás elkészttségét, a hivatkozott rendelkezés ugyanis a késedelmesen

megváltoztatott perfelvételi nyilatkozat esetén alkalmazható pénzbírságról rendelkezik. A perfelvételi szakban történő keresetváltoztatást a Pp. 185.§-a nem zárta ki.

[35] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes terhére értékelt magatartások nem minősültek kötelezettségszegésnek, nem voltak jogellenesnek, azok nem alapozhatták meg sem írásbeli figyelmeztetés, sem az Mt. 78.§ (1) bekezdése szerinti jogkövetkezmények alkalmazását.

[36] Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság megalapozottan és helytállóan foglalt állást akként, hogy a munkaszerződés-módosítás elfogadásának, illetve megállapodás hiányában az írásba foglalt szerződés tervezet aláírásának a megtagadása nem tekinthető kötelezettségszegésnek, mivel egyik fél sem kötelezhető a másik által tett ajánlat elfogadására. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság azt is, hogy a felek nem kötelesek az Mt. 45. § (1) bekezdése értelmében a munkavégzés helyében megállapodni, ugyanakkor a munkaszerződés ilyen tartalmú rendelkezése esetén ennek megváltoztatása csak a felek közös megegyezése alapján lehetséges, az Mt. 58. §-a alkalmazásával.

[37] A perben az alperesnek kellett bizonyítani, hogy az írásbeli ajánlata (a 2019. március 21-i keltezésű szerződés módosítás) egy már létező, korábban szóban, illetve ráutaló magatartással létrejött, teljesedésbe ment megállapodás adminisztrálása volt. Az elsőfokú bíróság ezzel összefüggésben helyesen értékelte a bizonyítékokat, amikor a szóbeli megállapodás hiányára következtetett. Az alperes fellebbezésével ellentétben Egyéb érdekelt1 tanúvallomása a kereseti állításokat támasztotta alá, mivel abból az következett, hogy nem jött létre megállapodás a munkavégzés helyének megváltozásában. A felperes tudomásul vette a munkáltató azon utasítását, hogy 2018. december 1-jétől a Cím16n fog dolgozni. A felettese azt is közölte, amennyiben ez számára nem elfogadható, úgy támogatja, hogy ismét a K. utcában dolgozzon. Egyéb érdekelt1 a munkaszerződés-módosítás iránti megállapodás érdekében azt is vállalta, hogy továbbítja a felperes munkabérrel és közlekedési költségek kompenzálásával kapcsolatos igényét a döntésre jogosult személy felé. Az a körülmény, hogy a rövid időn belül megvalósult többszörös vezető váltás következtében Egyéb érdekelt2 és Tanú4 nem tudtak a felperes ilyen irányú ajánlatáról, nem pótolta a megállapodás megkötésével kapcsolatos alperesi állítás bizonyítását. Annak sem volt jelentősége, Egyéb érdekelt1 mire kapott felhatalmazást, mivel a megbeszélést folytató személyek (a felperes és Egyéb érdekelt1) egybehangzóan nyilatkoztak a perben és abból megállapodás megkötésére nem lehetett következtetni.

[38] Helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság önmagában az a tény, hogy a felperes 2018. december 1-jétől a Cím16n dolgozott, nem minősült ráutaló magatartásnak, figyelemmel arra, hogy a felettese részére címzett valamennyi nyilatkozata a megállapodás létrejöttét cáfolta. Ebből a szempontból nem volt jelentősége annak, hogy az elsőfokú bíróság nem az alperes által becsatolt és a felperes által nem vitatott beléptetési adatok szerint határozta meg a két helyszínen történt munkavégzés arányát. A felperes elfogadta, hogy átmenetileg a munkaszerződésétől eltérő helyen dolgozik és az ezzel kapcsolatos munkaszerződés módosítás érdekében megfogalmazta az ajánlatát. Az ajánlatot az alperes

nem fogadta el, tehát nem jött létre a munkavégzés helyére vonatkozó megállapodás sem. A munkaszerződés-módosításra irányuló megállapodás hiányában nem pusztán az adminisztrációs kötelezettségek megsértésének minősült az aláírás elmaradása, hanem az alperesi szerződéses ajánlat visszautasításának. Az ajánlat elutasítása egyik fél részéről sem kötelezettségzegés és nem jogellenes magatartás. Nem volt jelentősége annak, hogy az írásba foglalás elmaradására a munkavállaló 30 napon belül hivatkozhat, mivel a munkaszerződés módosítására irányuló szóbeli megállapodás nem bizonyított. Emiatt alaptalan volt az alperes az Mt. 44. §-ára történő hivatkozása is.

[39] Az azonnali hatályú felmondás részét képező magatartásokkal kapcsolatos fenti megállapítások az írásbeli figyelmeztetéssel összefüggésben is irányadók azzal, hogy egyrészt mivel a felperes részéről a munkaszerződés-módosításnak mindvégig feltétele volt a munkabér módosítása is, e folyamatosan tanúsított magatartás vonatkozásában a joggyakorlási határidő elmulasztása nem merülhetett fel. Ugyanakkor a munkáltatói intézkedéssel, vagyis az írásbeli figyelmeztetéssel már egyszer szankcionált magatartások a munkaviszony jogszerű megszüntetésének nem képezhették az alapját.

[40] Az írásbeli figyelmeztetésben meghatározott folyamatos elégedetlenséggel kapcsolatban is helyesen foglalt állást az elsőfokú bíróság, mivel ez az indok nem volt kellően világos. Az alperes alaptalanul hivatkozott fellebbezésében az írásbeli figyelmeztetésben foglalt egyéb indok (munkaviszonnyal össze nem egyeztethető magatartás) értékelésének elmaradására, mivel csupán a fellebbezésében pontosította, hogy ez alatt azt értette a többi munkavállaló körében rossz hangulatot keltett a felperes azzal, hogy kritizálta a Cím16 telephelyet. Emellett a felperesnek a munkáltatói intézkedésekkel kapcsolatos elégedetlensége nem sértette a véleménynyilvánítás Mt.-ben foglalt szabályait. Ezért nem befolyásolta az érdemi döntés jogszerűségét, hogy ez utóbbi kérdésekre külön nem tért ki az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásában.

[41] Az elsőfokú bíróság helytállóan foglalt állást abban a kérdésben miszerint a felperest megillette a lehetőség, hogy a munkabére felemelését kérje. Ez az alperes perbeli nyilatkozataival ellentétben nem „zsarolásnak”, hanem a munkabér felemelésére irányuló ajánlattételnek minősült, amelyet az alperes nem volt köteles elfogadni. Amennyiben az alperesi munkáltatónak nem állt módjában az írásba foglalt munkaszerződésnek megfelelően foglalkoztatni a felperest, úgy lehetősége volt saját jognyilatkozatával megszüntetni a felperes munkaviszonyát. A felperes ajánlata a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére is kiterjedt, az alperesnek tehát lehetősége volt többféle módon rendezni a felperes foglalkoztatásával kapcsolatos kérdéseket.

[42] Az azonnali hatályú felmondás másik indokaként meghatározott 2019. május 6-ai eseményeket illetően annak volt jelentősége, hogy ekkor a felperes az írásbeli munkaszerződésében meghatározott munkavégzési helyen jelent meg. Tanú4 utasítására nem ment át a Cím16 munkát végezni, azonban ez a felek közötti tárgyalások, az ügy előzményei alapján, az irányadó írásbeli munkaszerződés tartalmára is figyelemmel, nem minősült jogszerű munkáltatói intézkedésnek, ezért annak megtagadása sem minősülhetett azonnali

hatályú felmondást megalapozó kötelezettségszegésként, illetve olyan magatartásként sem, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[43] A felperes a 2018. december 1-jétől kezdődő, több hónapon át tartó folyamat során együttműködő volt, a többszöri személyi változás ellenére igyekezett minden felettesével kapcsolatba lépni, tájékoztatást adni a helyzetéről. Több ajánlatot is megfogalmazott, felvetette a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését is. Mindezekre tekintettel nem a felperes jogellenes, illetve felróható magatartása idézte elő azt a helyzetet, amely eredményeképpen több hónapos sikertelen egyeztetés, bizonytalanság után a felperes megtagadta a munkaszerződéssel ellentétes munkavégzésre történő utasítást.

[44] A másodfokú bíróság az érdemben helyes döntésre figyelemmel az elsőfokú bíróság ítéletét az indokolás fenti pontosításával és kiegészítésével, a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[45] A fellebbezési eljárásban pernyertes felperes költségjegyzék nyomtatványon terjesztette elő ügyvédi munkadíjjal kapcsolatos igényét a Pp. 81. §-ára hivatkozva, 130.000 forint + 35.100 forint áfa összegben.

[46] A másodfokú bíróság figyelemmel a Pp. 80. §, 81. § és 82. §-ára, továbbá a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. §-ában foglaltakra, az előterjesztett költségigényt a ráfordított ügyvédi tevékenységgel a pertárgyértékkel arányban állónak találta, ezért azzal egyezően határozta meg a felperest megillető perköltség összegét.

[47] A pervesztes alperes köteles a pertárgyértékhez igazodó (3.458.660 forint) fellebbezési illeték megfizetésére az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján.

Budapest, 2021. november 11.

dr. Orosz Andrea s. k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s. k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s. k.
bíró