



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.157/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Ferencz Jácint ügyvéd (cím8) által képviselt **Felperes1 (Cím1) felperesnek**, a Csengery Ügyvédi Iroda és Párkányi Rita Ügyvédi Iroda (cím9.; eljáró ügyvédek: dr. Csengery Levente és dr. Párkányi Rita) által képviselt **alperes1 (Cím2.) alperessel** szemben munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 20.M.71.190/2020/41. számú ítélete ellen, az alperes 42. sorszámú fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, a fellebbezett részében helybenhagyja azzal, hogy kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 12.547.740 (tizenkétfélmillió-ötszáznegyvenhétezer-hétszáznegyven) forintot kártérítés jogcímén, 8.981.000 (nyolcmillió-kilencszáznyolcvanegyezer) forintot végkielégítés jogcímén, és ezen összegek után középátlagos időtől - 2021. május 1. napjától - a kifizetés napjáig, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamatot, valamint 525.241 (ötszázhuszonötezer-kétszáznegyvenegy) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy külön felhívásra fizessen meg az államnak 1.722.299 (egymillió-hétszázhuszonkétezer-kétszázkilencvenkilenc) forint fellebbezési illetéket.

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 2017. február 1. napján létesített munkaviszonyt az alperessel üzemeltetési munkatárs munkakörre. A felperes 2018. április 1. napjától üzemeltetési vezérigazgató-helyettesi munkakört látott el, vezető állású munkavállalónak minősült. A

felperes munkaköri leírást nem kapott. Az üzemeltetés és beszerzés területét a 2/2006. (X.1.) számú vezérigazgatói utasítás, a 2/2007. (V.16.) számú vezérigazgató utasítás, valamint a 01/2015. (IX.7.) számú vezérigazgatói utasítás szabályozta.

[2] A felperes 2020 márciusában azt a feladatot kapta, hogy vegye fel a kapcsolatot a cég13 Szabályzatának vezetőjével és készítsen új szabályzatot. 2020. áprilisában azonban arról tájékoztatták, hogy továbbiakban nem szükséges a szabállyal foglalkoznia, mivel az időközben elkészült.

[3] A kialakult gyakorlat szerint a felperesnek és az általa vezetett Igazgatóságnak nem volt leltározási és készletellenőrzési kötelezettsége. Ilyen ellenőrzés lefolytatására a felperes munkaviszonya alatt egy alkalommal került sor.

[4] A korábbi tulajdonos utasítására 2015. évben két használt csúszda került beszerzésre és üzembehelyezésre a hotel1ban. A csúszdákkal kapcsolatban több alkalommal minőségi probléma merült fel, melyek következtében azok javítása szükségessé vált. A javításokkal összefüggésben megkötött 2018. július 4. napján kelt vállalkozói szerződést az alperes részéről tanú1 gazdasági vezérigazgató-helyettes és név5 műszaki és fejlesztési vezérigazgató-helyettes, míg a 2018. december 18. napján kelt vállalkozói szerződést tanú1 mellett név6 operatív feladatokért felelős műszaki igazgató-helyettes írta alá.

[5] 2018. őszén igényként merült fel a hotel1ban a meghibásodott fitneszgépek cseréje, melyet a felperes javaslata szerint használt gépek beszerzésével valósítottak meg.

[6] A hotelekben használható textilt 2019-ben a cég5 (cég5) által lefolytatott versenyeztetési eljárást követően a cég6 szállította be. A hotel1 textilállománya 2020. évben lecserélésre került azzal, hogy a meglévő textileket más szállodáknak adják tovább.

[7] Az alperes 2020. tavaszán több szállodát érintő felújítási munkálatokba kezdett. A felperes ötlete folytán a más szállodákba nem került, még használható bútorok, eszközök – internetes árverés formájában – értékesítésére került sor az alperes munkavállalói részére. A felperesnek ebben a vonatkozásban katalógust kellett készíteni. Ugyanakkor a tulajdonosi kör külső leltározó céget is megbízott ezen feladat elvégzésével és a két katalógus között különbségek mutatkoztak.

[8] A tulajdonosok 2020. márciusában az alperes általános átvilágításával bízták meg a cég8-t. Az alperes belső vizsgálatot is rendelt el annak érdekében, hogy az egyes egységeinek pontos működését, az esetleges hiányosságokat feltárhassa. Ennek érdekében

munkacsoport került felállításra. A vizsgálatot lezáró jelentés 2020. július 14. napján került átadásra az alperesi munkáltatónak.

[9] Az alperes a vizsgálat lefolytatásának időtartamára több vezetőt, köztük a felperest is felmentette a munkavégzési kötelezettség alól 2020. május 12. napján.

[10] Az alperes a 2020. július 15. napján kelt azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát a következő indokolással.

„A Munkáltató 2020. első negyedévében tudomást szerzett arról, hogy a Munkáltató működésében visszaélések gyanúja merült fel, amelyben a Munkáltató felsővezetése is érintett lehet. A kötelezettségszegések teljeskörű felderítése és az esetleges felelősök személyének megállapítása céljából a Munkáltató 2020. május 12. napján belső vizsgálatot indított. A független vizsgálatot lefolytató munkacsoportnak az ügy szenzitív jellegére tekintettel fokozott körültekintéssel kellett eljárnia, működése során jelentős iratanyagot kellett áttekítenie, illetve számos, az adott munkafolyamatban résztvevő munkatárssal kellett konzultálnia.

A belső átvilágítás 2020. július 14. napján került lezárásra, melynek eredményeként a Munkáltató 2020. július 14. napján jutott teljes körűen mindazoknak az ismereteknek a birtokába, amelyek alapján a kötelezettségszegés tényéről a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről állást tudott foglalni. Az átvilágítás eredményeként a Munkáltató tudomást szerzett arról, hogy ön több esetben súlyosan megsértette a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeit. ...

Elmulasztotta a beszerzések és megrendelések szabályozott eljárásrendjét kialakítani, és a korábbi eljárásrendet felülvizsgálni. Az elavult beszerzési szabályzatot elmulasztotta megújítani. A Munkáltató a szállodafelhívások miatt bizonyos eszközök/berendezési tárgyak internetes árverés keretében történő értékesítéséről döntött. Az árverés során a munkavállalók licitálhattak és szerezhették meg az egyes eszközöket/berendezési tárgyakat. Azonban a vizsgálat során a Munkáltató tudomására jutott, hogy az árverésre kerülő tárgyak listáját felülvizsgálták, és bizonyos tárgyak lekerültek a listáról az árverés lefolytatása előtt. Így ön nem biztosította az eszközök megfelelő, átlátható értékesítését, és ezzel megkárosította a munkavállalókat (mivel bizonyos tárgyak kikerültek az árverezés alól).

Továbbá Ön elmulasztotta továbbá a készletek időszakos ellenőrzését (leltározását) elvégezni, illetve az irányítása alatt álló munkavállalókat elkötelezettségük tekintetében ellenőrizni... A Munkáltató által lefolytatott vizsgálat során megállapításra került, hogy a készletellenőrzési kötelezettség elmulasztása következtében a munkáltatónál készlethiány alakult ki.

2019 augusztusában az Ön irányításával fitneszgépek beszerzésére került sor a cég7-től, azonban rövid idő alatt kiderült, hogy a gépek régiak és nem megfelelő minőségű. A fitneszgépek ilyen típusú beszerzésével Ön sértette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit.

Továbbá szintén 2019-ben sor került a cég6-tól textil beszerzésére, mely során szintén veszélyeztette a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit azzal, hogy nem folytatta le a versenyeztetési eljárást, és a beszerzett textilekkel kapcsolatban komoly minőségi kifogások merültek fel.

A hotelban szintén rossz minőségű csúszda került beszerzésre, mely használt volt, így nem volt lehetőség szavatossági igények érvényesítésére. A régi és rossz minőségű csúszda beszerzésével szintén veszélyeztette a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit.

Mindezek alapján a munkáltató megállapította, hogy ön a munkakörében eljárva az üzemeltetés szakterületét nem működtette prudens és átlátható módon, a munkáltató pénzeszközeivel visszaélt, és általánosságban a tulajdonos érdekeit nem tartotta szem előtt.

Ön a fenti magatartásokkal a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte. Ön az üzemeltetési vezérigazgató-helyettesi munkaköre alapján az öntől elvárható fokozottan körültekintő és gondos munkavégzést elmulasztva – a fenti magatartások tanúsításával – a munkáltatójának anyagi hátrányt is okozott.

A Munkáltató piaci megítélése a szállodaiparban elfoglalt kiemelt pozíciójából adódóan különösen fontos a transzparens, prudens és gazdaságos működése. A szabályozott beszerzési rendszer kialakításának hiánya a készletek és az irányítása alatt álló munkavállalók ellenőrzésének elmulasztása semmi esetre se felelnek meg ennek a követelménynek. E magatartásával ön súlyosan visszaélt pozíciójával és a munkáltató önbe vetett bizalmával, mellyel többek között anyagi kárt is okozott.

A fent részletezett lényeges kötelezettségek már önmagukban egyenként is, de összességükben még inkább megalapozzák azt, hogy a munkáltatónak az Önbe vetett bizalma súlyosan megrendült és a munkaviszony további fenntartása emiatt nem lehetséges... Mindezek következtében a Munkáltatónak az Önbe vetett bizalma véglegesen megszűnt.”

[11] A felperes a munkaviszonya megszűnését követően, 2020. augusztusában felkereste az cég9-t álláskereső céljából, amely cég az idegenforgalomban, szállodaiparban és vendéglátóiparban tevékenykedő, vezető beosztású szakemberek közvetítésére szakosodott; azonban nem járt sikerrel. 2020. szeptember 1. napján a felperes önéletrajzot

küldött a cég10 részére, azonban a felek között munkaviszony létesítésére nem került sor. A hivatali határozatában 2020. október 2. napjától 90 napra napi bruttó 5.366,66 forint összegben, mindösszesen 483.000 forint álláskeresési járadék folyósítását rendelte el felperes részére. 2021. február 16. napján felperes munkaviszonyt létesített családi vállalkozásában; munkabére havi bruttó 780.000 forint.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[12] A felperes a keresetében a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére tekintettel 2020. július 16. napjától 2021. február 15. napjáig terjedő időszak vonatkozásában elmaradt jövedelem jogcímén 8.571.816 forint, míg munkabér-különbözet címén 6.186.900 forint, végkielégítés címén 8.981.000 forint, valamint ezen összegek után kamat és perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[13] A felperes az azonnali hatályú felmondás első indokával kapcsolatban előadta, hogy nem képezte munkakörét a beszerzési szabályzat megalkotása, ilyen irányú vezetői elvárás nem volt és munkaköri leírást nem kapott, nem tájékoztatták arról, hogy beszerzési eljárási rendet kellene kialakítania.

[14] A második indokkal összefüggésben előadta, hogy az igazgatóság extrém szűk határidőt biztosított ezen feladat elvégzése kapcsán, mindösszesen két nappal az értékesítés megkezdése előtt tájékoztatta a felperest.

[15] A harmadik indokkal kapcsolatban előadta, hogy nem volt feladata a leltár felvétele és elkészítése.

[16] A felmondás negyedik indokával kapcsolatban, hivatkozott arra, hogy egyedül nem is köthetett beszerzési szerződést, csak a gazdasági vezérigazgató-helyetttel együtt. Az alperes előtt a kezdetektől fogva ismert volt, hogy használt, felújított gépek kerülnek beszerzésre, melyekre garancia is vonatkozik. E körben tehát nem sértette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. A felperes e körben hivatkozott a 15 napos szubjektív, illetve egyéves objektív határidő elmulasztására is.

[17] A textil beszerzéssel kapcsolatos felmondási indokkal kapcsolatban ismételt arra hivatkozott, hogy egyedül nem köthetett beszerzési szerződést. A cég6 2019-ben a cég5 által lefolytatott tender alapján, azaz versenyeztetési eljárásban került győztesként kihirdetésre és így került sor a textil beszerzéssel kapcsolatos szerződés megkötésére.

[18] A csúszda beszerzéssel összefüggésben előadta, hogy a felperesnek nem volt köze a csúszda beszerzéséhez, ezért ezen indok nem valós. Álláspontja szerint az objektív határidő 2018. nyarán letelt.

[19] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte hivatkozással arra, hogy az azonnali hatályú felmondásban megjelölt indokok valósak és okszerűek. Előadta, hogy az indokok már önmagukban egyenként is, de összességükben méginkább megalapozzák azt, hogy az alperesnek a felperesbe vetett bizalma súlyosan megrendült, a munkaviszony további fenntartása nem volt lehetséges.

Az elsőfokú bíróság döntése

[20] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek elmaradt jövedelem címén 12.028.354 forintot, végkielégítés címén 8.981.000 forintot, ezen összegek után 2021. május 1. napjától a kifizetés napjáig, minden naptári félév teljes idejére, az érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamatot. Ezt meghaladóan a bíróság a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 1.050.483 forint perköltséget. Az elsőfokú bíróság pervesztességük arányában kötelezte a feleket kereseti illeték megfizetésére.

[21] Az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló objektív határidővel összefüggésben kiemelte, hogy a felperes vezető állású munkavállalónak minősült, ezért az esetben a felmondás alapjául szolgáló ok bekövetkezésétől számított három éven belül élhet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének ezen formájával.

[22] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a munkaköri leírás elkészítése a munkáltató kötelezettsége, így annak hiánya a felperesnek nem róható fel. Ugyanígy nem értékelhető a munkavállaló terhére, hogy a munkáltatónál hosszabb ideje kialakult gyakorlatot követte. A felperes 2020. márciusáig semmilyen visszacsatolást nem kapott sem a vezérigazgató, sem pedig a tulajdonosi kör részéről, hogy a munkáját nem végzi megfelelően.

[23] Az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás első indokával kapcsolatban megállapította, hogy a tulajdonosi kör részéről egészen 2020. márciusáig nem merült fel igény a korábbi beszerzési szabályzat felülvizsgálatára és esetleges megújítására. A felperes erre vonatkozóan 2020-ban kapott utasítást és annak eleget téve felvette a kapcsolatot a tulajdonosok által megnevezett személlyel és vele egyeztetéseket folytatott. Ezen idő alatt – az alperes által sem vitatottan – a felperes azt az utasítást kapta, hogy további tárgyalásokra ebben a körben nincs szükség, a beszerzési szabályzat elkészült. A fentiek alapján az elsőfokú bíróság jogellenesnek találta az azonnali hatályú felmondás ezen indokát.

[24] Az azonnali hatályú felmondás második indokával kapcsolatban, miszerint a felperes nem biztosította az eszközök megfelelő átlátható értékesítését, a következőket állapította meg.

A lefolytatott eljárás során nem került bizonyításra és az alperes adatokkal sem támasztotta alá a leltárt végző gazdasági társaság igazoló okiratát, illetőleg a felperes utasítása alapján összeállított katalógusokat sem. tanú5 tanúvallomásában csupán csak azt adta elő, hogy „több bútor volt a helyszínen, mint ami a listán szerepelt”. Figyelemmel arra, hogy az alperes ezen felmondási okban rögzítetteket minden kétséget kizáróan nem igazolta, a bíróság azt valótlannak minősítette.

[25] Az elsőfokú bíróság a harmadik indok vonatkozásában arra a következtetésre jutott, hogy nem képezte a felperes munkaköri feladatát az időszakos készletellenőrzés és leltározás. Ennek következtében ezen felmondási ok is jogellenes.

[26] A fitneszgépek beszerzésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes megfelelő információval rendelkezett a fitneszgépek beszerzését illetően, továbbá tanúl gazdasági vezérigazgató-helyetttessel a felperesnek minden szerződés megkötését megelőzően egyeztetni kellett, így a felperes önálló felelőssége nem állapítható meg, ezért ezen felmondási indok is jogellenes.

[27] Az azonnali hatályú felmondás ötödik indokával kapcsolatban az elsőfokú bíróság a következőket emelte ki. Ezen felmondási indok nyelvtani, logikai értelmezése is és a szavak általában elfogadott jelentése szerint is, a 2019. évben beszerzett textillel kapcsolatos mulasztást, nevezetesen a versenyeztetési eljárás hiányát róttá a felperes terhére. A bíróság megítélése szerint a „2019-ben került sor a cég6 textil beszerzésére ...” alatt nem lehet érteni, hogy a 2020-as évre vonatkozó beszerzés már 2019. novemberében elkezdődött, az a felmondási indok bővítésének minősülnek, amelyet az ítélkezési gyakorlat kifejezetten tilt.

[28] A csúszdákkal kapcsolatos felmondási indokkal kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy 2015-ben az alperes korábbi tulajdonosa kifejezett utasítására kellett azokat beszerezni. A felperes munkaviszonyát megelőzően két évvel, beszerzett csúszdával kapcsolatos minőségi kifogásokat nem lehet jogszerűen a felperes terhére értékelni. Tekintettel arra, hogy a csúszda beszerzésekor a felperes munkaviszonya még fenn sem állt, a bíróság megítélése szerint, annak beszerzése nem képezheti a munkaviszonya jogszerű megszüntetését.

[29] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes nem bizonyította az azonnali hatályú felmondás indokait, így jogellenesen szüntette meg a felperes jogviszonyát.

[30] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a perfelvétel lezárását megelőzően a felperes kárenyhítési kötelezettségére nem hivatkozott, ezért azt a bíróság nem vizsgálta.

[31] A bíróság a pertárgyértékét 23.739.716 forintban állapította meg, melynek körében a felperes 11,5 %-ban pervesztes lett, ennek figyelembevételével határozta meg a perköltség arányát.

Fellebbezés

[32] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását kérte. Másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és új eljárásra, új határozat hozatalára utasítását. Az alperes perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[33] Az alperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet téves és hiányos megállapításaira hivatkozott. Ebben a körben sérelmezte, hogy az elsőfokú ítélet nem tartalmazza tanú7 meghallgatására történő utalást. Az tanú vallomásának mellőzése már csak azért is aggályos, mivel a felperes távozását követően, a felperes által ellátott munkakörben dolgozott, így a felperes feladataira, munkakörére rálátással bírt.

[34] Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe azt a körülményt, hogy az alperes az eljárás során hivatkozott arra, hogy a felperes pozíciójában dolgozó korábbi beszerzési igazgató, név8 dolgozott ki. Ez a körülmény bizonyítja azt az alperesi állítást, miszerint a felperes köteles volt szabályzat alkotásra.

[35] A kettős cégjegyzésből tévesen levont korlátozott felelősséggel kapcsolatban az alperes előadta, hogy a felperes egyszemélyben volt felelős a beszállítók kiválasztásáért és ő volt az, aki a cég5 (cég5) által készített ártükör alapján a beszerzésekről döntött. Az elsőfokú ítélet következtetése a tekintetben hibás, hogy a kettős cégbejegyzési jogra, mint felelősségvárító körülményre utal, holott az az aláírók felelősségére semmilyen hatással nincs.

[36] Az SZMSZ vonatkozásában az alperes előadta, hogy a humánpolitikai feladatok elkülönülnek és elhatárolhatók az SZMSZ-ben, ezért az alperes soha nem is kért számon a felperesen humánpolitikai feladatokat. Kiemelte, hogy tanú3, korábbi vezérigazgató tanúvallomása során részletesen nyilatkozott a felperes feladatairól az SZMSZ tükrében, mely során részletezte és több ponton is megerősítette a felperes SZMSZ-ben foglalt feladatait.

[37] Az alperes e körben hivatkozott az SZMSZ pont1.- pont2 pontjaira, az SZMSZ 14-15. oldalára, illetve 21. oldalára. Álláspontja szerint egy hatékonyan és átláthatóan megfelelő folyamatok és szabályzatok alapján működő beszerzési terület vezetőjének nem kell minden áron szabályzatot elfogadnia. A vezető felelőssége abban áll, hogy felismerje, azonosítsa és megszüntesse az irányítása alá tartozó szakmai területen tapasztalt hiányosságokat, rossz gyakorlatot, melynek egyik fontos eszköze a belső szabályzatok kialakítása.

[38] Az alperes továbbá hivatkozott arra, hogy a felperes felelőssége kiemelt, figyelemmel arra, hogy vezető állású volt. A gazdasági életben a vezető állású munkavállalók magasabb fizetést kapnak, nagyobb presztízsű pozíciókban helyezkednek el, mint más, nem vezető állású munkavállalóként aposztrofált munkavállalók. A magasabb pozíció amellet, hogy előnyökkel jár, ahhoz konkrét, számonkérhető fokozott felelősség is tartozik. Ennek következtében a felperesnek, mint operatív irányításért felelős vezetőnek lényeges kötelezettsége a rábízott vagyonnal fokozott gondossággal történő gazdálkodás. Nem mentesíti a felperest a felelősség alól az sem, hogy a konkrét ügyleteket nem ő kötötte meg.

[39] Az alperes előadta, hogy a cég5 vonatkozásában a felperes mulasztása abban állapítható meg, hogy „rejtve tartotta” a beszerzésre vonatkozó információkat, mely számos visszaélésre lehetőséget adott. Az alperes azt róttá a felperes terhére, hogy a szerződések nem kerültek fel az IT rendszerben, így a szerződések jelentős részét nem látták a cég5-nál. A cég5 kizárólag a beszerzések operatív részének lebonyolításáért felelt, a felperes döntött arról, hogy a meghívott szállítók közül kivel köt szerződést. A cég5 éppen a felperes munkájában nyújtott segítséget, hiszen a felperes által, részére megadott specifikációk alapján vett részt a beszerzési eljárás lefolytatásában, amelynek révén a felperesnek csupán csak a döntést kellett meghoznia.

[40] Az alperes nem tartotta elfogadhatónak az az elsőfokú ítéleti érvrendszert, miszerint a munkáltatói utasítás hiánya bármiféle felelősségkorlátozó hatással járna egy szervezeti egységet vezető munkavállaló esetében. Önmagában egy túlközpontosított szervezeti felépítés nem lehet indok arra, hogy még a vezérigazgató-helyettesi szinten se lehessen a felelősséget tetten érni.

[41] Az alperes előadta, hogy az azonnali hatályú felmondásban felrótt esetekben nem az történt, hogy a felperes felsőbb utasításra választott ki önkényesen beszállítókat, hanem saját maga döntött így, ezért a döntésért felelősséggel tartozik. E körben hivatkozott a Kúria Mfv.10.328/2011/5. számú határozatára.

[42] Az alperes álláspontja szerint a felperes a kárenyhítési kötelezettségének sem tett eleget. Előadta, hogy a felperes nem keresett megfelelő állást, melynek anyagi terhét a munkáltatóra kívánta hárítani.

[43] A beszerzési eljárási rend felülvizsgálatával kapcsolatban hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság indokolatlanul leszűkítette ezen felmondási indokot arra a kérdésre, hogy volt-e a felperesnek szabályzatalkotási kötelezettsége. Előadta, hogy a felperes irányítása alá tartozó beszerzési terület, az egyes beszerzések során nem tartotta meg a legalapvetőbb szakmai követelményeket sem (pl. tenderen kívül szerzett be cég6 textilt, versenyeztetés nélkül szerzett be fitneszgépeket). Az alperes elutasította, hogy a tulajdonosi kör egy alkalommal utasította a felperest szabályzatalkotásra, azt jelenti, hogy őt e körben a felelősség kizárólag a tulajdonosok utasítása alapján terhelte volna. Előadta, hogy az elsőfokon eljáró bíróság összemosza a tulajdonos és az ügyvezetés feladatait, felelősségi körét.

[44] Az alperes megjegyezte, hogy tanúl gazdasági vezérigazgató-helyettes tanúvallomásában előadta, hogy ő alkotott szabályzatokat és utasításokat is kiadott, annak ellenére, hogy erre vonatkozóan utasítást nem kapott.

[45] A munkaköri leírás hiányával kapcsolatban az alperes hivatkozott arra, hogy a racionalitást teljes mértékben nélkülöző érvelés, hogy önmagában azért ne lehessen a felperes felelősségét megállapítani, mert nem került részére átadásra egy munkaköri leírás.

[46] Az alperes álláspontja szerint a felperes fokozott vezetői felelősségéből következik, hogy az ő felelősségi körébe tartozik, hogy általa irányított szervezeti egység működési hiányosságait feltárja, és amennyiben visszasságot és vagy nem kellő hatékonyságot talál, úgy azokat megnyugtató módon a tulajdonosi érdekek szem előtt tartásával rendezze. A régi beszerzési eljárási rend felülvizsgálatának és az új kialakításának hiánya számos hibás és szakmailag indokolatlan beszerzési döntésben és rossz gyakorlat kialakulásában játszott szerepet. E körben megemlítette a versenyzést mellőző (sokszor szerződés nélküli beszerzések (pl. a szappanok és a tusfürdők beszerzése, fitneszgépek beszerzése), átláthatatlan módon lezajlott beszerzések (pl. zöldség, hús beszerzése), tenderen kívüli beszerzés (2019-es textil beszerzés).

[47] Az árverés megszervezésével kapcsolatban az alperes utalt arra, hogy a felperes saját maga ismerte el, hogy lekerültek tételek az árverésre szánt listáról. Ezzel lényegében elismerte, hogy a konkrét utasítás negligálva – amely arra vonatkozott, hogy az összes szállodában található tárgy kerüljön listázásra – saját ismeretei alapján lehúzott tételeket. Erről nem tájékoztatta sem a munkáltatói jogkör gyakorlóját, sem az utasítást adó, tanú5t.

[48] A leltározással kapcsolatban az alperes arra hivatkozott, hogy a felperes mulasztott, úgy intézett beszerzéseket, hogy az alapul szolgáló leltárok pontosságát sohasem

ellenőrizte. Ez már önmagában alkalmas arra, hogy nagymértékű visszaélések alakuljanak ki az alperes szervezetében.

[49] A fitneszgépek beszerzésével kapcsolatban hivatkozott arra, hogy a felperes által vezetett osztály számára volt ismert, hogy a gépek használtak voltak. E körben az alperes ismét utalt a központi szerződés nyilvántartás hiányosságára. Az elsőfokon eljáró bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy az alperes mindvégig tisztában volt a gépek használt voltával, erről az alperes csak a beszerzést követően értesült.

[50] A cég6 textil beszerzéssel kapcsolatban az alperes előadta, hogy 2019-es év elején versenyeztetés keretében került sor textil beszerzésére az alperesi társaságnál. Ez esetben a versenyeztetést a cég5 intézte és győztesként a cég6 került ki kihirdetésre. 2019. év végén pedig megkezdődött a cég5 szervezetében a 2020-ra szállítandó textil tendereztetése. 2020-ra szállítandó textiltenderben a cég6, cég14 és a cég15 is indult. 2019. év végén újabb versenyeztetés történt, amely eredménytelenül zárult a Covid 19 járvány következtében. Az alperes által becsatolt ajánlatokból kiderül, hogy a 2019-es szerződéses ár 30.266.000 forint volt. Ehhez képest a cég6 2019. év végén induló beszerzés tenderén 31.802.100 forint ajánlatot adott. Az eredménytelenül zárult tenderen a legjobb ajánlatot a cég14 adta, 29.907.610 forint értékben. Ám a felperes a cég6 által adott tendernél is drágábban 32.229.000 forint összegben döntött. A felperes egyszemélyi döntése következtében rendelt be nagy mértékben textilt olyan hotel részére, amely részéről az igény fel sem merült.

[51] A csúszda vonatkozásában megjelölt felmondási indokkal kapcsolatban az alperes előadta, hogy a felperes munkavégzése alatt egyetlen csúszda került beszerzésre a hotel1ban 2018-ban. A szerződések egyértelműen fogalmaznak, hogy csúszdák beszerzésére került sor, nem pedig felújításra. Tekintettel arra, hogy a felperes döntött a beszerzésekről, melyet ő is elismert, ezért ismételten mulasztott, ami megalapozza az azonnali hatályú felmondást.

A fellebbezési ellenkérelem és keresetpontosítás

[52] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte azzal, hogy a másodfokú bíróság kötelezze az alperest a felperes 12 havi távolléti díjának megfelelő összeg, azaz 15.396.000 forint megfizetésére, mindösszesen 21.528.740 forint, kamat és költség megfizetésére.

[53] A felperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást teljeskörűen megállapította és az érdemi döntése is helytálló.

[54] A felperes tanú⁷ vonatkozásában előadta, hogy nem dolgozott egyidőben az alperesnél a felperessel, így nem is volt rálátása a felperes munkájára.

[55] A korábbi beszerzési igazgató által alkotott néhány oldalas beszerzési szabályzattal kapcsolatban előadta, hogy ez koránt sem jelenti azt, hogy a felperesnek is kötelezettsége lett volna ilyen szabályzat megalkotása, munkaköri leírás és erre vonatkozó munkáltatói igény hiányában.

[56] A kettős cégjegyzés vonatkozásában hivatkozott arra, hogy a gazdasági vezérigazgató-helyettes kontrollt gyakorolt a szerződések megkötése során, tényleges beleszólása volt azok feltételeibe, a felperes nem kötött és nem is köthetett a munkáltató és többi vezető megkerülésével egyedül olyan szerződéseket, amelyek sértenék a munkáltató jogos gazdasági érdekét.

[57] Az SZMSZ módosításával kapcsolatban a felperes utalt arra, hogy az alperes a megelőző 10 évben nem tartotta kardinális kérdésnek annak naprakészen tartását. Mindezt pedig nem lehet a felperes terhére értékelni, már csak azért sem, mert az SZMSZ-ben foglalt, általánosan megfogalmazott kötelezettségeknek eleget tett. Előadta, hogy az alperes által idézett SZMSZ pont¹. – pont² pontjaiban sincs szó szabályzatalkotási kötelezettségről. A cég és a beszerzés területe hatékonyan, eredményesen működött, nem indokolta semmilyen körülmény, hogy a felperes egyedül új szabályzatokat alkosson.

[58] Előadta, hogy az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felperes a szabályzatokkal ellentétes többletkockázattal, illetve veszteséggel járó ügyleteket hozott létre.

[59] A felperes hivatkozott arra, hogy a cég⁵ nem csupán külsős vállalkozó volt, hanem tulajdonosi kör „felvértezte” a cég⁵-t és az ő szavuk döntött, így gyakorlatilag az alperesi cég – a felperes is – alárendelt szerepet töltött be a cég⁵-hoz képest.

[60] A felperes előadta, hogy a per során bizonyítást nyert, tanú³ és tanú¹ tanúvallomásából, hogy a vezérigazgató egy személyben irányított és felelt a cég működéséért, ő volt utasításra is jóváhagyásra jogosult. Amennyiben tehát bármilyen probléma vagy hiányosság merült volna fel a felperes munkavégzésével kapcsolatban, kaphatott volna utasítást vagy visszajelzést, azonban nem merült fel mulasztás. Éppen ellenkezőleg tanú³ tanúként tett nyilatkozata szerint a felperes kiemelkedő szakmaisággal végezte a munkáját és komoly hasznót hozott a cégnek. tanú³ távozását követően a további vezetők sem jeleztek a felperes vonatkozásában mulasztást.

[61] A felperes előadta, hogy a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett, mivel bizonyíthatóan felkeresett olyan cégeket, amelyek kifejezetten a szállodaiparban vezető beosztású munkavállalók közvetítésére szakosodtak. A turizmusban kialakult bizonytalan helyzetnek is köszönhetően hónapokon keresztül nem találtak megfelelő álláslehetőséget a felperes számára, aki érthető módon szeretett volna a korábbi tapasztalatának és bérszínvonalának megfelelő munkahelyet találni.

[62] A beszerzési eljárási rend felülvizsgálatával kapcsolatban kiemelte, hogy a beszerzés területén egyrészt a cég5 számottevő befolyással bírt, másrészt nem merültek fel olyan hiányosságok, amelyeket rendezni kellett volna. Esetleges új szabályzat megalkotásához vezérigazgatói jóváhagyásra lett volna szükség. A felperesnek szembe kellett volna mennie a bevett gyakorlattal, hiszen a vezérigazgatói elvárás éppen azok követése volt.

[63] Az árverés megszervezésével kapcsolatban hivatkozott arra, hogy a külső cégnek biztosított határidő, az annak adott tájékoztatás és utasítások és a cég által elkészített katalógusok, valamint azok eltérései nem kerültek bizonyításra a perben, így azokat nem lehet figyelembe venni.

[64] A leltározással kapcsolatban hivatkozott arra, hogy a felperesnek és a beosztottjainak nem volt leltározási feladata. Erre vonatkozó kötelezettség sem a szabályzatban, sem egyéb utasításban nem jelent meg. A leltározás eredménye is a gazdasági igazgatóságához futott be, ezért a leltárfelvétel felügyeletének elmulasztását nem lehet jogszerűen a felperes terhére értékelni.

[65] A fitneszgépek beszerzésével kapcsolatban hivatkozott arra, hogy az általa csatolt szerződésekben tételesen szerepel az egyes eszközök felújított, illetve új jellege, valamint azok garanciális feltételeket is tartalmazznak. E mellett tanúl a szerződések megkötését megelőzően is tudott a beszerzendő gépek felújított voltáról és racionálisnak tartotta a felperes ötletét, miszerint alacsonyabb árú, de használható felújított eszközöket vásároljanak.

[66] A cég6 textilbeszerzéssel kapcsolatban előadta, hogy az elsőfokú bíróság helyes értelmezéssel állapította meg, hogy a 2019-ben lefolytatott és eredményesen befejezett textil beszerzés során volt versenyeztetés. 2020. évre vonatkozó beszerzés a felmondás utólagos bővítése, újra értelmezése lenne. Utolni kívánt e körben arra, hogy a felperes és munkatársai az ár-érték arányt nézték a beszerzések során, ellentétben a cég5-val, ebből adódóan nem mindig a legalacsonyabb összegű ajánlatot adó beszállítót választották.

[67] A csúszda beszerzésével kapcsolatban hivatkozott arra a felperes, hogy azokra a felperes munkaviszonyának kezdete előtt két évvel került sor. Nem lehet beszerzés alatt érteni azokat a 2018-as vállalkozási szerződéseket sem, amelyeket nem is a felperes írt alá. Nincs

jelentősége, hogy felújítás vagy beszerzés történt 2018-ban, hiszen a felperes nem vett részt a csúszdák cseréjében, a szerződéseket pedig a gazdasági vezérigazgató-helyettes, az operatív feladatokért felelős műszaki igazgatóhelyettes és műszaki és fejlesztési vezérigazgató-helyettes írta alá.

[68] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenes.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[69] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[70] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást teljeskörűen lefolytatta, a tényállást megállapította és érdemben is helytálló döntést hozott, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

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

[72] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá:

Az azonnali hatályú felmondás indokai

[73] Az MK. 95. számú állásfoglalás II. pontja szerint az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás indokának világosan ki kell tűnnie, enélkül a bíróság ugyancsak megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. E törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is.

[74] Az azonnali hatályú felmondás első indoka szerint a felperes a beszerzések és megrendelések szabályozott eljárásrendjét és a korábbi eljárásrendet elmulasztotta felülvizsgálni.

[75] Az Mt. 51.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

[76] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a jelen ügyben vizsgálni kell, hogy volt-e a felperesnek munkaköri leírása. Ennek különösen azért van jelentősége, mert az alperes által becsatolt táblázat szerint a vezérigazgató alá több, így a Gazdasági Igazgatóság, Üzemeltetési és Humánpolitikai Igazgatóság, Értékesítési Igazgatóság, Informatikai Igazgatóság, PR és Reklám Igazgatóság, Műszaki Igazgatóság tartozott. Ebben a vonatkozásban tehát különös jelentősége van annak, hogy milyen feladatokból állt a felperes munkaköre. A munkakört ugyanis az abba tartozó feladatok alkotják, utólag nem hivatkozhat a munkáltató olyan mulasztásra, amely nem tartozott a felperes munkakörébe. A munkakörben a feleknek meg kell állapodniuk, vita esetén a végzett munka jellege az irányadó. A munkaköri elnevezésből – különösen munkaköri leírás hiányában – ki kell tűnnie az az alapján elvégzendő munkák körének és jellegének.

[77] Az SZMSZ pont1. pontja rögzítette a társaság vezetőinek szervezet irányításához kapcsolódó általános feladatait. Ezen pontban felsorolt feladatok azonban nem tartalmazzak szabályzatalkotási kötelezettséget. A pont3 pontban került felsorolásra a társaság vezetőinek általános hatásköre. Ellentétben az alperesi állítással ezen pontban sem lelhető fel szabályzatalkotási kötelezettség. Az alperes fellebbezése téves, amikor ezen pontokra hivatkozik, miszerint a felperes az SZMSZ alapján köteles volt belső szabályzatok alkotására és a korábbiak felülvizsgálatára.

[78] Úgyszintén nem fogadható el az alperes hivatkozása a kettős cégjegyzés tekintetében, miszerint az nem mentesíti a felperest. Az SZMSZ 4. 3. pontja egyértelműen úgy rendelkezik, hogy a cég jegyzése akként történik, hogy a képviseletére jogosult személyek közül az igazgatóságnak a vezérigazgatói munkakört betöltő tagja önállóan, a többi igazgatósági tag közül két igazgatósági tag együttesen ír alá. Ennek következtében a felperesnek önálló aláírási jogosultsága nem volt, melyet az alperes sem vitatott.

[79] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy az SZMSZ 4.9. pont tartalmazza, miszerint a társaság szabályzatainak megállapítása és jóváhagyása a vezérigazgató hatáskörébe tartozik. A vezérigazgató köteles gondoskodni a szabályzatok közzétételéről és arról, hogy a munkavállalók munkavégzésükre vonatkozó szabályzatokba, azok megismerésén túlmenően bármikor betekinthesse. Az SZMSZ ezen rendelkezése tehát kifejezetten előírja, hogy a szabályzatok megállapítása és jóváhagyása a vezérigazgató hatáskörébe tartozik, ennek következtében a felperes nem mulasztott, amikor nem alkotott szabályzatokat.

[80] Nem fogadható el az alperes azon fellebbezési hivatkozása, miszerint a korábbi üzemeltetési igazgató alkotott egy pároldalas szabályzatot. Az, hogy a korábbiakban egyes munkavállalók közzétettek szabályzatot, nem jelenti azt, hogy a későbbiekben foglalkoztatásra kerülő felperesnek is volt ilyen kötelezettsége.

[81] Ezenfelül tény, hogy a tulajdonosi kör egy alkalommal utasította a felperest szabályzat alkotására, majd később olyan utasítást kapott, hogy az már elkészült, így nem kell elvégezni a munkát. Téves azon alperesi fellebbezési állítás, miszerint a felperes felelősségét azért állapította meg az elsőfokú bíróság, mert nem került részére átadásra munkaköri leírás. Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás során a következtetésre jutott, hogy a munkáltató nem bizonyította, hogy a felperesnek létezett volna ilyen munkaköri feladata.

[82] E körben nem lehet vizsgálni, hogy a régi beszerzési eljárási rend vonatkozásában milyen hiányok és hibák merültek fel, figyelemmel arra, hogy az azonnali hatályú felmondásban nem kerültek megjelölésre.

[83] Úgyszintén nincs relevanciája annak, hogy a cégnek milyen hozzáférési lehetősége volt a munkáltatónál, mivel az azonnali hatályú felmondásban ilyen vonatkozású kötelezettségzegést nem állapított meg az alperes. Ennek következtében a másodfokú bíróság a céggel kapcsolatos alperesi fellebbezési állításokat nem is vizsgálta, és a rendszer központosítottságával sem foglalkozott ugyanezen okból.

[84] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú ítéleti állásponttal, miszerint a munkáltatónál fontos volt a gyakorlat és a hagyomány, melyet tanú3 volt vezérigazgató is alátámasztott. A tanú úgy nyilatkozott a felperesről, hogy kiemelkedő szakmaisággal végezte a munkáját, komoly hasznot hozott a cégnek és ő volt utasítás adására a felperes esetében. Előadta továbbá, hogy a munkáltatónál foglalkoztattak jogászt, név9et, aki folyamatosan tájékoztatta a vezérigazgatót, hogy mely szabályzatok az elavultak. Azonban tulajdonosváltás miatt nem volt idő és mód, hogy módosítsák a szabályzatokat, valamint kifejezetten jól működött így a munkáltató.

[85] tanú1 gazdasági vezérigazgató-helyettes a tanúvallomása során előadta, hogy a szerződéseket vizsgálta, kivéve akkor, hogyha a vezérigazgató egyedül döntött és szerződött. A szerződés tartalmi vizsgálata kapcsán azt figyelte, hogy hány helyről történt az ajánlatbekérés, mennyire racionális a tartalom, illetve az árat és a vállalt kötelezettséget. A tanú elmondta azt is, hogy a beszerzési vezérigazgató-helyettesnek volt utasításadási joga az adott területre, de minden a vezérigazgatóhoz volt bekötve, aki egyszemélyben felelt a cég működéséért. Amennyiben szükségesnek mutatkozott az utasítás alkotása, akkor a vezetői fórumon egyeztettek, és ha a vezérigazgató hozzájárult, abban az esetben kiadták. Alapvetően az egyes területet érintő jogszabályi változások indokolták a szabályzatok elkészítését,

kiadását, de kiadás előtt a vezetői fórumon tájékoztatta a vezetőket és a vezérigazgatót azt jóváhagyta.

[86] A másodfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás eredménye alapján egyetértett az elsőfokú ítélet álláspontjával, miszerint ezen felmondási indok jogellenes.

[87] Az azonnali hatályú felmondás második indoka szerint a munkáltató a szálloda felújítások miatt bizonyos eszközök/berendezési tárgyak internetes árverés keretében történő értékesítéséről döntött. A vizsgálat során a munkáltató tudomására jutott, hogy az árverésre kerülő tárgyak listáját felülvizsgálták és bizonyos tárgyak lekerültek a listáról az árverés lefolytatása előtt. Ennek következtében a felperes nem biztosította az eszközök megfelelő átlátható értékesítését, ezáltal megkárosította a munkavállalókat.

[88] Az irányadó bírói gyakorlat szerint a munkáltató összefoglalóan is megjelölheti a felmondás indokát. A későbbiekben azonban ezen indokot konkretizálnia kell. A jelen esetben a munkáltató nem bizonyította, hogy ténylegesen kevesebb berendezési tárgy szerepelt a katalógusokban és azt nem is konkretizálta. Nem került becsatolásra a külsős cég által készített leltár sem, illetve nem jelölte meg, hogy mi a különbség a felperes és munkatársai által készített leltár, és a külső cég katalógusa között. Ennek következtében bizonyíthatatlanság miatt ezen felmondási indok is valótlan.

[89] Az azonnali hatályú felmondás harmadik indokolása szerint a felperes elmulasztotta a leltározást elvégezni.

[90] Az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a felperes munkakörébe tartozott a leltározás elvégzése. A munkáltató azonban nem hivatkozott olyan szabályzatra, vagy utasításra, amely a felperes kötelezettségei közé sorolta volna a leltározást. A leltározás ellenőrzése sem volt a felperes feladata, figyelemmel arra, hogy a leltározás eredménye a gazdasági igazgatósághoz futott be, ezért a leltárfelvétel felügyeletének elmulasztását nem lehet a felperes terhére értékelni. tanú6 üzemeltetési munkatárs is úgy nyilatkozott, hogy a leltározást nem az üzemeltetés végezte, az nem tartozott az üzemeltetés hatáskörébe. tanú1 gazdasági vezérigazgató-helyettes pedig úgy nyilatkozott, hogy a leltározást egy gazdasági utasítás alapján végezték a szállodák, akik jelentős önállósággal és egyben felelősséggel is bírtak mind a gazdálkodás, mind a leltározás területén. A leltározást a szállodák végezték havonta, tőlük érkeztek be az adatok a központba, illetőleg automatikusan is bekerültek a rendszerbe. Az üzemeltetésnek a leltározás kapcsolatban nem volt feladata, kivéve, ha gazdasági terület kivizsgálásra kérte fel. Ennek következtében ezen felmondási indok is jogellenes.

[91] Az azonnali hatályú felmondás negyedik indoka szerint a felperes megszegte a kötelezettségét a fitneszgépek beszerzése során.

[92] tanú1 tanú előadta, hogy a felperestől érkezett javaslat, miszerint használt fitneszgépeket vásároljanak olcsóbb áron. A tanú véleménye szerint egy racionális döntés volt, megfelelő garanciális feltételek mellett került sor a használt gépek beszerzésére. A utasítás1 számú Vezérigazgatói Utasítás szerint valamennyi megrendelés tartalmi és formai helyességét a vonatkozó szabályok betartásáért a szálloda igazgatója és a megrendeléssel érintett terület vezetője egyetemlegesen felelős. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a fitneszgépek beszerzésére vonatkozó szerződést nem a felperes kötötte. Az elsőfokú eljárás során becsatolt szerződésekből megállapítható – mely tényt a tanúk is alátámasztottak- hogy a szerződés tartalmazta a gépek használt voltát, illetve a cég garanciát is vállalt azok megfelelő működésére. A munkáltató előtt tehát ismert volt, hogy használt, felújított gépek kerülnek beszerzésre, amelyekre garancia is vonatkozott, ennek következtében a felperes mulasztása nem volt megállapítható, így ezen felmondási indok is jogellenes.

[93] A felmondás ötödik indoka a cég6-vel kapcsolatos beszerzés vonatkozásában felmerült kötelezettségszegés volt.

[94] A másodfokú bíróság ezen indok alapján kiemeli, hogy az nem világos, figyelemmel arra, hogy az alperes nem jelölte meg pontosan, hogy mely beszerzésre gondol. Utólag nem hivatkozhat arra, hogy a felperesnek nyilvánvalóan tudnia kellett, hogy a munkáltató mely beruházásra gondol, mivel a munkavállalóval közölni kell, hogy mely kötelezettségszegés miatt került megszüntetésre a munkaviszonya.

[95] Ezen felmondási indok kapcsán kiemelt jelentősége van a felmondás konkrét megfogalmazásának, miszerint „2019-ben sor került a cég6-tól textil beszerzésére, mely során szintén veszélyeztette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit.” A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint ezen felmondási indok értelmezése kapcsán, kizárólag arra a következtetésre lehet jutni, hogy a 2019-ben beszerzésre került textil vonatkozásában határoz meg kötelezettségszegést a munkáltató, de a továbbiakban azt nem konkretizálta.

[96] tanú1 tanú is ismertette a textil beszerzés gyakorlatát, miszerint minden évben tervben volt saját keretek között racionális textilbeszerzés, melynek folyamata az volt, hogy egy magasabb fokozatú szálloda teljes felszerelését lecserélték, és az ottani textileket átvitték alacsonyabb besorolású szállodákba. E körben is irányadó volt, hogy a felperes egyedül nem köthetett szerződést, a szerződéseket a gazdasági vezérigazgató-helyettes is átvizsgálta. tanú4 tanú pedig úgy nyilatkozott, hogy 2019-ben nem történt tenderen kívül textil beszállítás. tanú4 tanú azt is előadta, hogy 2019-ben a cég6 nyert, ezt a cég5 tenderezett. Figyelemmel arra, hogy a felmondási indokokat utólag kibővíteni nem lehet, ezért a 2020. évi tendereztetést nem vizsgálhatta a bíróság, így ezen felmondási indok is jogellenes.

[97] A felmondás hatodik indoka a rossz minőségű csúszdákval volt kapcsolatos. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkáltató konkrétan nem határozta meg, hogy melyik évben kerültek beszerzésre a rossz minőségű csúszdák, figyelemmel arra, hogy több évben is beszerzett az alperes használt csúszdát, így 2015-ben és 2018-ban is. Mivel a felmondás ezen indoka nem világos, így már ez okból is jogellenes ezen felmondási indok. A szerződéseket nem a felperes írta alá, így a felperes mulasztásaként nem értékelhető a csúszdák rossz minősége. A csúszdákval kapcsolatos szerződéseket a gazdasági vezérigazgató-helyettes, az operatív feladatokért felelős műszaki igazgatóhelyettes és a műszaki és fejlesztési vezérigazgató-helyettes írta alá. A felperesnek nem volt szerepe a csúszdákval kapcsolatban, sem 2015-ben, sem 2018-ban, így az ezzel kapcsolatban felmerült problémák nem értékelhetők a felperes terhére, ennek következtében ezen felmondási indok is jogellenes.

[98] Az alperes a fellebbezésében sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte tanú⁷ tanú vallomását. A másodfokú bíróság álláspontja szerint ez valóban az ítélet hiányossága, azonban a tanúnak nem volt rálátása a felperes munkájára, mivel nem dolgozott vele egyidőben az alperesnél és csak azt követően lett bevonva a napi tevékenységekbe, miután a felperest felfüggesztették. Nyilvánvalóan így a tanú érdemben nem tudott nyilatkozni a felperes munkavégzéséről.

[99] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

[100] A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeiről szóló 6/2016. (XI.28.) KMK vélemény 7.) pontja kimondja, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban a bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az irányadó körülményeket helytállóan mérlegelte és megfelelő következtetést vont le, miszerint a felperes nem sértette meg a kárenyhítési kötelezettségét. E körben az elsőfokú bíróság részletes indokolást adott. A másodfokú bíróság az indokolás szükségtelen megismétlése nélkül egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy e körben nincs jelentősége annak, hogy a felperes családi vállalkozásban helyezkedett-e el, és csatolta-e bér kifizetését. Amennyiben a munkáltató kétségbe vonta a felperes által becsatolt okirati bizonyítékokat, akkor azzal szemben ellenbizonyítást ajánlhatott volna fel, melyet nem tett meg.

[101] A felperes a másodfokú eljárás során a keresetét felemelte az elmaradt jövedelem kapcsán fizetendő 12 havi kártérítési összegre, így a bíróság, a társadalombiztosítási járulék levonásával, ezen összeg megfizetésére kötelezte az alperest.

Záró rész

[102] A másodfokú bíróság a Pp. 78. §-a alapján kötelezte az alperest másodfokú perköltség megfizetésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján állapított meg.

[103] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§-a alapján köteles fellebbezési illetéket fizetni.

[104] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 376. §-a zárja ki.

Budapest, 2022. szeptember 27.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró