



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.256/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (felp. képv. címe.; ügyintéző: Berkéné dr. Porpáczy Szilvia) ügyvéd által képviselt **Felperes1** (Cím2.) **felperesnek**, a alperesi képviselő (alperesi képviselő címe.; ügyintéző: dr. Rajkai Balázs ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1.) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 12.M.70.593/2020/44. számú ítélete ellen, az alperes 45. sorszámu fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja, és a felperes keresetét elutasítja. Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 2.259.211 (kétmillió-kétszázötvenkilencezer-kétszázötvenegy) forintot felmentési időre járó távolléti díj jogcímén, 1.611.107 (egymillió-hatszázötvenegyezer-százhet) forintot végkielégítés jogcímén, és ezen összegek után 2019. december 20. napjától a kifizetés napjáig a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal egyező mértékű késedelmi kamatot, valamint 400.000 (négy százezer) forint + Áfa elsőfokú, és 200.000 (kétszáz ezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg 503.324 (ötszázháromezer-háromszázhuszonnégy) forint eljárási illetéket, valamint 671.096 (hatszázhetvenegyezer-kilencvenhat) forint fellebbezési illetéket az állami adó- és vámhatóság illetékbevételei számlájára az esedékesség napjáig.

Tájékoztatja a bíróság a felperest, hogy a fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé, ezen időpontban a követelés nyomban esedékessé válik, amivel egyidőben megkezdődik az illeték behajtásával kapcsolatos végrehajtási jog elévülés is. Az illetéket az állami adó- és vámhatóság 10032000-01070044-09060018 illetékbevételei számlájára kell befizetni, a közleményben fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

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 felek 2015. szeptember 1. napján létesítettek munkaviszonyt, az alperes munkaköre kreatív producer, a munkáltatói jogkör gyakorlója ügyvezető1 ügyvezető volt. A 2017. január 1. napján kelt munkakörmódosítás szerint az alperes kreatív osztályvezetőként dolgozott, a Kreatív Osztály szervezeti egységénél került foglalkoztatásra, közvetlen felettese kreatív igazgató volt. Feladatkörébe tartozott komplett projektek, műsorok önálló tervezése, irányítása, a műsorgyártás során kreatív döntések hozatala, feladatok adása és ellenőrzése. Ezenkívül részt vett a felperes, valamint a felperes partnereinek műsorfejlesztési munkájában is.

[2] tanú5 2019 májusában jelezte ügyvezető1-nek és tanú4nek a Kreatív Osztály működésével kapcsolatos aggályait, miszerint feszültséget tapasztalt az osztályon. tanú4 beszélgetést kezdeményezett az alperessel, aki a probléma forrásaként kreatív igazgatót jelölte meg. tanú4 ezt követően több munkavállalóval is beszélt, amelyekből azt a következtetést vonta le, hogy a feszültség oka valójában nem kreatív igazgató, hanem az alperes.

[3] kreatív igazgató kreatív igazgató 2019. július 05. napjával felmentette az alperest a műsor1 című műsor produceri feladatai alól, majd 2019. július 10. napján e-mailben megbízta, hogy az általa meghatározott műsorokról írjon elemzést.

[4] Az alperes és tanú5 2019. nyarának végén, illetve szeptemberében jelezték tanú4 és ügyvezető1 felé, hogy egy külsős céget kívánnak létrehozni. A felek több alkalommal tárgyaltak a cég létrehozásáról, szerződéstervezet is készült, de megállapodás nem jött létre.

[5] Az alperes 2019. december 13. napján kelt azonnali hatályú felmondásával szüntette meg munkaviszonyát. Indokolásul hivatkozott arra, hogy a felperes megszegte a foglalkoztatási kötelezettségét, együttműködési kötelezettségét, elvárható eljárásra vonatkozó, valamint tájékoztatási, jóhiszemű joggyakorlási kötelezettségét, ezzel megakasztva az alperes szakmai előmenetelét és karrierívét. Ennek következtében olyan mértékben ellehetetlenítette az alperes munkavégzését, amely a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné tette.

[6] A felperes az azonnali hatályú felmondást 2019. december 16. napján vette át.

Kereset

[7] A felperes a 2020. január 16. napján érkezett keresetében 90 napos felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg 4.518.423 forint, ezen összeg után kamat, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[8] Álláspontja szerint az alperes jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, figyelemmel arra, hogy a felmondásban megjelölt indokok nem feleltek meg a valóság és az okszerűség követelményeinek. Előadta, hogy a foglalkoztatási kötelezettségének eleget tett, mivel az alperest a munkaszerződés szerinti munkakörben, kötetlen munkaidőben, munkahelyen foglalkoztatta és a munkavégzéshez szükséges feltételeket és munkaeszközöket biztosította. Hivatkozott arra, hogy adott az alperesnek feladatot, amikor kreatív igazgató 2019. július 5. napján 10 műsor elemzésével bízta meg. Az alperes azonban ezen feladatnak a munkaviszonya megszűnéséig sem tett eleget.

[9] A külsős gazdasági társasággal történő szerződéskötés elmaradása körében arra hivatkozott, hogy e körben a felperes végig jogszerűen járt el, a szerződés megkötése érdekében egyeztetést folytatott, így ennek elmaradása nem róható a munkáltató terhére.

Ellenkérelem

[10] Az alperes az ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását és perköltségben történő marasztalását kérte.

[11] Továbbra is fenntartotta előadását, miszerint a felperes a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget, mivel a műsorok elemzésével kapcsolatos feladatok nem az ő munkakörébe tartoztak. Hivatkozott továbbá arra, hogy komolytalan volt, ilyen feladatokat az igazgatóságon belül a gyakornokoknak adnak ki. A munkakörébe tartozó feladatokat az alperestől nem kapott, dolgozni nem tudott, ennek okáról a felperes nem tájékoztatta. 2019. november 6-án írásban érdeklődött ügyvezető-nél és tanú4-nél a horvátországi feladat, valamint a gyártási szerződés kapcsán, azonban levelére válasz nem érkezett. A felperes az alperest folyamatosan elszigetelte a munkavégzésétől, olyan helyzetet teremtett, hogy ne legyen más választása, mint kilépni.

Viszontkereset

[12] Az alperes viszontkeresetében felmentési időre járó távolléti díj címén 2.259.211 forint, végkielégítés címén 1.611.107 forint, ezen összegek után kamat és perköltség megfizetésére kérte kötelezni a felperest.

Az elsőfokú bíróság határozata

[13] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetésére figyelemmel kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 4.518.423 forint 90 napos felmondási időre járó távolléti díjat, ezen összeg után kamatot, valamint perköltséget. A bíróság a viszontkeresetet elutasította. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az államnak 503.324 forint eljárási illetéket.

[14] Az elsőfokú bíróság egyetértett az alperes azon álláspontjával, miszerint a sérelmezett foglalkoztatási kötelezettség megszegése folyamatos kötelezettségszegésnek tekintendő, így a 15 napos határidő nem 2019. szeptember 5-től számítandó.

[15] Az elsőfokú bíróság a tanúvallomások alapján megállapította, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának megbízásából tanú4 kivizsgálta a Kreatív Osztályon található feszültség okát, melyből azt a következtetést vonta le, hogy annak okozója az alperes. Tekintettel azonban arra, hogy a munkáltató nem kívánta megszakítani a munkakapcsolatot az alperessel, nem szüntette meg a jogviszonyát, hanem támogatta a külsős cég létrehozását.

[16] Az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy nem valós az alperes azonnali hatályú felmondásának azon indoka, hogy a felperes nem foglalkoztatta, hiszen megpróbált olyan megoldást keresni a helyzetre, amellyel az alperes szakértelmét a jövőben is megtarthatja. A tanúvallomásokból azt lehetett megállapítani, hogy a felek között a külsős céggel megkötendő megállapodás azért nem jött létre, mert az alperes végül egy másik tv csatornával kötött megállapodást. Az elsőfokú bíróság utalt a munkavállalói felmondással kapcsolatos bírói gyakorlatra, e körben több kúriai határozatot is ismertetett.

[17] Az elsőfokú bíróság értékelte, hogy az alperes tisztában volt azzal, hogy a tárgyalások a felperesnél történő további más formában való „foglalkoztatásáról” szólnak, ezért sem sérelmezte a többhónapnyi időszak alatt, hogy a felperes nem tett eleget a foglalkoztatási kötelezettségének. Megjegyezte a bíróság, hogy a felek kölcsönös együttműködésének elve alapján az alperestől elvárható lett volna, hogy jelzi a felperesnek a foglalkoztatási kötelezettség elmaradását akkor, amikor álláspontja szerint a további tárgyalások oka fogyottá váltak. Ha a felperes ezt követően sem adott volna feladatot az alperesnek, jogszerűen került volna sor a munkaviszony megszüntetésére.

[18] Az elsőfokú bíróság a viszontkeresetet az alperesi azonnali hatályú felmondás jogellenességére tekintettel utasította el.

Fellebbezés

[19] Az alperes terjesztett elő fellebbezést az ítélet ellen, amelyben elsődlegesen a kereset elutasítását, és a felperes kötelezését kérte felmentési időre járó távolléti díj jogcímén 2.259.211 forint, végkielégítés jogcímén 1.611.107 forint, ezen összeg után kamat, valamint perköltség megfizetésére.

[20] Előadta, hogy az ítélet indokolása a megállapított tényállás körében lefolytatott széleskörű bizonyítás ellenére hiányos, nem lelhetőek fel a feltárt releváns tények, másfelől a jogi indokolás körében rögzítettek a megállapított tényállásnak is lényeges helyeken ellentmondóak.

[21] Álláspontja szerint a tényállás módosítása és kiegészítése szükséges, mivel kizárólag az volt megállapítható, hogy tanú4 véleménye szerint az alperes célja az volt, hogy kreatív igazgatót a pozíciójából kifúrja. Tényszerűen nem tartalmazott egyik tanú vallomása sem olyan adatot, hogy az alperes kreatív igazgatót jelölje meg bármilyen probléma forrásaként, így megalapozatlan azon megállapítás is, hogy az alperes okozott esetlegesen tényleges problémát a Kreatív Osztályon és erre tekintettel a felperes megszüntethette volna a jogviszonyát.

[22] Előadta, hogy a felperes oldaláról senki nem tájékoztatta a lefolytatott vizsgálat eredményéről és annak következményeiről. Az a körülmény, hogy tanú5 az alperessel együtt, külsős műsorgyártó céggel kerüljön szerződéses kapcsolatban az felp. rövid neve-lel, korábban kialakult elképzelés volt. Az alperes munkakörének megfelelő pozíció a felperesnél kreatív igazgató intézkedését követően – mikor az alperest felmentették 2019. július 5-én a műsor1 produceri feladatai alól – nem volt. A Kreatív Osztályt átszervezték a kreatív osztályvezetői munkakör a felperesnél megszűnt. Az őszi tárgyalások tanú4, az M-felp. rövid neve Zrt. és az alperes, valamint tanú5 tagságával működő gazdasági társaság között folytak le, alapvetően tanú5on keresztül. A felperes nem kívánta fenntartani az alperes munkaviszonyát, külsős cégen keresztül kívánta a szakértelmét igénybe venni. tanú5 2019. december 13. napjával lépett ki az alperessel közös gazdasági társaságból (cég), amely

egybeesik időben azzal, hogy az alperes „másként döntött”, azaz munkaviszonyát egyoldalúan megszüntette. Nem állapítható meg, hogy másik társasággal kötött volna megállapodást a felmondást megelőzően az alperes, ilyen adat a bizonyítás során egyáltalán nem merült fel. Hangsúlyozta, hogy a tagságával működő gazdasági társaság a munkaviszony megszűnését követően kötött megállapodást másik média szolgáltatóval.

[23] Előadta, hogy az elsőfokú ítélet ennek megfelelően iratellenesen rögzítette, hogy

- az alperes kreatív igazgatót jelölte meg – valamilyen nem tisztázott – probléma forrásának;
- az alperes és tanú5 nyár végén jelezték tanú4nek, hogy külsős céget kívánnak létrehozni;
- felmondását az alperes 2019. december 16-án közölte a felperessel;
- felperes és az alperes között tárgyalások folytak a munkaviszony fenntartásáról;
- az alperesnek felróhatóan nem jött létre megállapodás az M-felp. rövid neve Zrt. és a cég között, mert az alperes másik társasággal kötött megállapodást;
- nem a felperesen múlt az alperes továbbfoglalkoztatása;
- nem sérelmezte a felmondást megelőzően a foglalkoztatásának hiányát az alperes.

[24] Álláspontja szerint az ítéleti tényállás hiányos, mivel nem tartalmazza, miszerint az alperes a műsor1 feladatai alól mentesítésre került, véglegesen megszűnt a Kreatív Osztályon a kreatív csapatban való munkavégzése, a munkáltatónál neki helye már nem volt, és a munkakörének megfelelő más pozíció sem volt a felperesnél és az egész felp. rövid neve csoportban.

[25] Az elsőfokú ítélet megalapozatlanul és iratellenesen vonta le azt a következtetést, hogy a megállapodás megghiúsulása az alperesnek felróhatóan következett be. Emellett az ítélet konkrétan ezeket a tárgyalásokat az alperes munkaviszonya rendezése érdekében folytatott tárgyalásoknak minősítette, annak ellenére, hogy egyértelműen nem volt és nem is lehetett célja az alperes munkaviszonyának rendezése.

[26] A tárgyalások nem az alperes és a felperes között folytak és nem az alperes munkaviszonyával kapcsolatban, annak fenntartása iránt, hanem kifejezetten két másik gazdasági társaság között polgári jogi szerződés létrehozásáról. Ennek ellenére az ítélet kifejezetten arra tekintettel állapította meg az alperesi felmondás jogellenességét, hogy ezek a tárgyalások a munkaviszony rendezésére vonatkozó tárgyalások voltak. Ez azonban ellentmond a bizonyítási eljárás eredményének, melyből egyértelműen megállapítható, hogy a tárgyalások eltérő személyek, két gazdasági társaság között folytak egy polgárjogi szerződés kapcsán.

[27] Hivatkozott arra, hogy az ítélet teljes egészében figyelmen kívül hagyta, és az indokolásában sem tért ki - ezáltal megsértve a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 346. § (5) bekezdését - az alperes által kifejezetten hivatkozott és jogkérdésben irányadó Kúria Mfv.10.307/2018/7. számú precedens határozatára. E határozat kimondta „A munkáltató azon magatartásával, hogy a munkavállalót indokolás nélkül, mindenfajta tájékoztatás hiányában a korábban ellátott, a munkaköre jellegét meghatározó tevékenységétől meghatározhatatlan ideig eltérő módon foglalkoztatja és ezáltal bizonytalan helyzetben tartja, a munkaszerződés szerinti foglalkoztatási kötelezettségét szegi meg, amely a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának jogszerű indoka lehet.”.

[28] Az alperes álláspontja szerint a bizonyítás eredményeképpen megállapítható- a pontosított és a kiegészített tényállás alapján -, hogy ezen döntés elvi tartalma aggálymentesen alkalmazható a jelen perbeli esetben is. A lefolytatott bizonyítási eljárás

során feltárássra került, hogy a felperes bizonytalan helyzetben tartotta félében keresztül az alperest, munkakörének alapjellegét adó feladatot nem adott és nem is kívánt adni, a munkaviszony létevel kapcsolatosan döntést nem hozott és az alperes kifejezett kérése ellenére sem tájékoztatta a szándékairól.

[29] Hivatkozott arra, hogy a munkáltatóra a foglalkoztatási kötelezettség teljesítése végett, mindenekelőtt az a kötelezettség hárul, miszerint a gazdálkodását úgy szervezze meg, hogy annak eredményeként biztosítani tudja a munkavállaló foglalkoztatását és a folyamatos, rendszeres munkavégzést. Az ítélet viszont a foglalkoztatási kötelezettség teljesítését kizárólag akként értékelte, hogy az alperes és a felperes között munkaviszony rendezése érdekében folytak tárgyalások, amely megállapítása iratellenes. A foglalkoztatási kötelezettség megsértése, elmulasztása szerződésszegésnek minősül, tehát jogellenes. Ennek megfelelően az erre tekintettel benyújtott felmondás okszerűsége sem vonható kétségbe, mivel a munkáltató az alapvető kötelezettségét megszegte. Előadta, hogy az ítélet értékelésével szemben, nem az alperes, hanem a felperes sértette meg az együttműködési kötelezettségét.

[30] A szubjektív határidő kapcsán előadta, hogy az ítélet az alperessel egyező álláspontra helyezkedett, de az indokolása nem megfelelő. Az egyértelmű tényekből az a következtetés vonható le, hogy a felek között folytak egyeztetések, illetve folyamatosan fennálló kötelezettségszegésre alapított munkavállalói azonnali hatályú felmondásról volt szó, mely kötelezettségszegés a felmondás időpontjában is fennállt. A következetes bírói ítélkezési gyakorlat szerint folyamatosan, az azonnali hatályú felmondás időpontjában is fennálló kötelezettségszegéssel indokolt jognyilatkozat tekintetében a szubjektív határidő elmulasztása nem következhet be.

[31] A fentiek alapján a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78.§ (1) bekezdés és a 64. § (2) bekezdése szerinti feltételek, azaz az alperesi felmondás való-, és okszerűsége egyértelműen megállapítható, amelyből a felperes keresetének elutasítása és az alperes viszontkeresete szerinti kötelezése következik.

Fellebbezési ellenkérelem

[32] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, és az alperes kötelezését másodfokú perköltség megfizetésére.

[33] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, és érdemben is helytálló döntést hozott. Előadta, hogy az alperesnek róható fel, hogy nem jött létre a felek között szerződés, mivel a versenytilalmi megállapodást megszegve egy másik tv csatornával kötött megállapodást. Hivatkozott arra, hogy az alperes részére érdemi feladatot adott, melyet nem teljesített.

[34] A perben bizonyította, hogy a foglalkoztatási kötelezettségének eleget tett, az alperes felróható magatartása miatt nem került sor a további foglalkoztatására, aki egy másik tv csatornával egyeztetett a munkaviszonya fennállása alatt.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[35] Az alperes fellebbezése alapos.

[36] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan feltárta, azonban a döntésével és jogi indokolásával teljeskörűen nem értett egyet, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta.

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

[38] 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 – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

[39] Az Mt. 78. § (1) bekezdése szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[40] Az alperes legutolsó munkaszerződés-módosítása és munkaköri leírása szerint kreatív osztályvezetőként dolgozott. A feladatkörébe tartozott többek között komplett projektek – műsorok – önálló tervezése, irányítása, a szerkesztőség vezetőjeként akár cégen belül, akár harmadik félhez kihelyezett főszerkesztőként. Felelőssége a műsor minden kreatív döntésére kiterjedt, amelyeket a drámai és szórakoztató igazgató közvetlen irányítása alatt, vele konzultálva hozott meg. Osztályvezetőként felelős volt a szórakoztató műsorok irányításáért, a teljes gyártási folyamat felügyeletéért, kreatív döntések felügyeletéért.

[41] Az irányadó tényállás szerint kreatív igazgató kreatív igazgató 2019. július 5. napján felmentette az alperest a műsor1 című műsor produceri feladatai alól. Ezt követően kreatív igazgató 2019. július 10. napján e-mailben bízta meg az alperest tíz műsor elemzésével. A lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként megállapítható volt, hogy az alperes 2019. július 5. napját követően kreatív osztályvezetői munkaköri feladatokat nem kapott, a munkavégzéstől gyakorlatilag eltiltották. Ezt a tényt erősíti meg kreatív igazgató által írt levél, melyben a következőkről tájékoztatta az alperest: „Kedves tanú4.! Tudatni szeretném veled, hogy felmentelek a műsor1 című produkció produceri feladatai alól. Köszönöm az eddigi munkát. Erről a döntésről értesítem a cég1 tulajdonosait, mint gyártókat. További értesítésig más feladatokkal sem bízlak meg.”

[42] A perben meghallgatott tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondás időpontjáig kreatív osztályvezetői feladatot nem végzett. kreatív igazgató tanú a meghallgatása során előadta, hogy bár bizonyos feladatot kiosztott az alperes részére, azonban tanú4rel arra a döntésre jutottak, hogy ezt nem kéri számon tőle.

[43] A másodfokú bíróság álláspontja szerint megalapozott az alperes hivatkozása, miszerint nem az ő munkaviszonyával kapcsolatosan folytak a tárgyalások közte és az alperesi cég között, hanem az általa létrehozott cég és a felperesi cég között. Ennek következtében megalapozatlan az elsőfokú ítélet megállapítása, hogy a felek között folyamatosan tárgyalások folytak, így az alperes a jogviszonyát nem szüntethette volna meg jogszerűen. A lefolytatott bizonyítási eljárás során és a tanúk vallomása alapján egyértelműen megállapítható, hogy az alperes által létrehozott cég és a felperesi cég közötti

együttműködésről folytak a tárgyalások, melynek semmilyen közrehatása nem volt a felek között fennállt munkaviszonyra.

[44] A lefolytatott bizonyítási eljárás eredményként egyértelműen megállapítható volt, hogy a felperest az alperes a munkavégzéstől elzárta, a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget, feladatot nem kapott, munkakörét a felperes feladattal nem töltötte ki. A felek közötti tárgyalások két gazdasági társaság között polgári jogi szerződés létrehozásáról szóltak, nem a munkaviszony rendezése volt a cél. A másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria Mfv.10.307/2018/7. számú döntésére, melyben kimondta, hogy a munkáltató azon magatartásával, hogy a munkavállalót indokolás nélkül, mindenfajta tájékoztatás hiányában, a korábban ellátott, a munkaköre jellegét meghatározó tevékenységtől meghatározatlan ideig eltérő módon foglalkoztatja és ezáltal bizonytalan helyzetben tartja, a munkaszerződés szerinti foglalkoztatási kötelezettségét szegi meg, amely a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának jogszerű indoka lehet. A Kúria határozatának indokolása szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg más munkakörben foglalkoztatni, ez azonban az Mt. 6. § (3) bekezdése szerint a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. A munkáltató megsértette az alperessel szemben az együttműködési kötelezettségét, amikor a munkaköre jellegét meghatározó feladatainak végzésétől indokolás nélkül eltiltotta úgy, hogy a változás időtartamáról, annak várható módjáról nem tájékoztatta. A másodfokú bíróság abban is egyetértett az alperesi állásponttal, miszerint kreatív igazgató által kiadott feladatok elvégzését a munkavállalótól nem várta el, az kizárólag látszatintézkedés volt.

[45] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az alperes több alkalommal is kérte a munkaviszonynak rendezését, így pl. a 2019. november 6-i e-mailjében. A munkáltató azonban a munkaviszony rendezésében nem működött közre, a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget. A perben meghallgatott tanúk vallomása alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy a felperes nem is kívánta a továbbiakban foglalkoztatni az alperest a munkakörében. A munkaköréhez kapcsolódó feladatok feladatai megszűntek a Kreatív Osztály átszervezésével fel sem merült, hogy a jövőben foglalkoztatni fogják.

[46] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezési ellenkérelmében előterjesztett versenytilalmi megállapodás megszegésére való hivatkozását meg nem engedett keresetváltoztatásnak minősítette, így azt a Pp. 373.§ (1) bekezdése alapján visszautasította. A felperes ugyanis a fellebbezési ellenkérelmében nem jelölte a Pp. 373. § (3) bekezdésében foglalt feltételek fennállását, és nem is terjesztett elő erre vonatkozóan bizonyítékot.

[47] A fentiek alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek felmentési időre járó távolléti díj címén 2.259.211 forintot, végkielégítés címén 1.611.107 forintot, ezen összegek után középидőtől számított késedelmi kamatot, valamint első-, és másodfokú perköltséget.

Záró rész

[48] A másodfokú bíróság a Pp. 83.§ (2) bekezdése alapján kötelezte a felperest az alperes első-, és másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdés a) pontja, illetve 3.§ (5)-(6) bekezdése alapján határozott meg. Az alperes a megbízási szerződése szerint 400.000 Ft. +Áfa, 200.000 Ft +Áfa, valamint 25.000 Ft Áfa/óra

munkadíj megállapítását kérte az elsőfokú eljárás, 400.000 Ft +Áfa, és 25.000 Ft + Áfa/ óra szerint a másodfokú eljárás kapcsán.

[49] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes perköltségigénye eltúlzott ezért az IM rendelet 3.§ (6) bekezdése alapján mérsékelte a perköltséget mind az elsőfokú, mind a másodfokú eljárás vonatkozásában. A másodfokú bíróság a perköltség meghatározása kapcsán kiemeli, hogy annak meghatározása a bíróság mérlegelésébe tartozó kérdés, amely nem a kikötött óradíj, hanem az IM rendelet 2.§ (2) bekezdése szerint az elvégzett ügyvédi tevékenységhez viszonyítottan történik. Az ügyvédi megbízási díj szabad megállapodás tárgya, ugyanakkor nem jelent alanyi jogot a pernyertes félnek arra, hogy a perrel felmerült költségei teljes mértékben megtérüljenek.

[50] A másodfokú bíróság az elsőfokú perköltség megállapítása kapcsán értékelte az alperes által benyújtott iratok számát és terjedelmét, valamint a tárgyalásokon való részvételt. A másodfokú eljárás során a bíróság mérlegelte, hogy a fellebbezés 10 oldalas volt, melyben az alperes lényegében az elsőfokú eljárás során előadottakat ismételte meg, és egy tárgyaláson vett részt.

[51] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a jogviszony megszüntetése, és az összecszerűség megítélése nem volt különösebben bonyolult megítélésű, így a rendelkező részben foglaltak szerint kötelezte a felperest, első-, és másodfokú perköltség megfizetésére.

[52] A felperes köteles az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. §-a alapján eljárási illeték, az Itv. 46. §-a alapján fellebbezési illeték megfizetésére.

[53] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. §-a zárja ki.

Budapest, 2023. január 10.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró