



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.019/2024/6.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Mosonyi Balázs Bálint ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperesi cég neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Nádasdy Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Nádasdy Zoltán, címe)

Füzi Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Füzi Viktor, címe)

Deli Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Deli Petra Eszter, címe)

A per tárgya:

Munkáltatói intézkedés jogellenessége és egyéb

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szolnoki Törvényszék 15.M.70.035/2022/34.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 15.M.70.035/2022/36.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, megfellebbezett rendelkezését helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 635 (hatszáz-harmincöt) EUR másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a 48 000 (Negyvennyolcezer) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2018. január 30-tól áll az alperes alkalmazásában gépkezelő munkakörben.

[2] Munkaszerződése 9.1. pontja értelmében a munkavállaló kötelezettsége, hogy betegsége, illetve munkahelyétől való egyéb igazolható távolmaradása esetén – a részére fel nem róható akadályoztatás esetét kivéve – az első nem munkában töltött munkanapon a munkáltató felé telefonon, hozzátartozó útján, levélben, vagy egyéb módon jelezze távolmaradás okát és várható időtartamát, valamint betegállományba vétel esetén levélben vagy hozzátartozója útján csatolja a betegállományba vételi lapot is.

[3] Az alperes felperes munkavégzési helyét jelentő telephelyén 2019. január 1-től hatályos (elnevezésű) Eljárásrend (a továbbiakban: Eljárásrend) 4-2. pontja e körben előírta, minden dolgozó köteles minimum két órával a tervezett munkába lépés előtt a közvetlen vezetőjét értesíteni, ha valamilyen okból nem tud munkába lépni. A munkáltatónál kialakult gyakorlat is e szerint alakult. Az Eljárásrend a faliújságon kifüggesztésre, elektronikus verzióban a belső DocShare rendszerben feltöltésre került, amely az alperesnél helyben szokásos és általában ismert közzétételnek minősült. A felperes tudomással bírt arról, hogy az Eljárásrend az étkezőben hozzáférhető, azonban ennek tartalmát nem ismerte meg.

[4] Az Eljárásrend 5. cikke szabályozza a rendelkezések elmulasztása vagy be nem tartása esetén alkalmazandó szankciókat, amely alapján a munkavállaló szóbeli és írásbeli figyelmeztetésben részesíthető, utóbbiból megkülönböztet első és második szintűt, amelyek 50, illetve 100 %-os bónuszmegvonással is együtt járnak. Második szintű írásbeli figyelmeztetést a második alkalommal történő, vagy a vállalat működésére, illetve a többi dolgozó munkavégzésére és/vagy egészségére jelentős mértékben kiható szabály-, vagy jogszabálysértés esetén a közvetlen munkahelyi vezető kezdeményezésére és a részlegvezető, valamint a HR referens együttes javaslatára az ügyvezető igazgató és a HR vezető adhat ki, a teljes bónuszmegvonással együtt.

[5] A felperes 2022. március 27-én éjszaka erős migrénes fejfájásra ébredt, rosszul érezte magát, amelytől rémület fogta el. 2022. március 28-án 9 óra előtt felkereste háziorvosát, aki vizsgálat után egy napos táppénzre vette. A felperes egészségi állapota nem zárta ki a kommunikáció lehetőségét.

[6] A felperes 2022. március 28-án 9:02-kor a munkáltatói jogkört gyakorló részére SMS üzenetet küldött az alábbi tartalommal: „Szia! Holnap már megyek.”

[7] A felperes által betöltött gépkezelő munkakör jelentős munkakör, amelyben a gépkezelő indoklás nélküli kiesése és annak nem kellő időben történő közlése a termelést megakaszthatja. Mivel a felperes nem jelezte időben az alperesnek, hogy 2022. március 28-án nem tud munkát végezni, az alperes termeléséből egy gyártógép kiesett.

[8] Az alperes a 2022. március 29-én kelt okiratban a felperest a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés a)

pontjának megsértése miatt írásbeli figyelmeztetésben, egyúttal az adott időszakra vonatkozó bónusz 50 %-ának megfelelő, 13 800 forint megvonásában részesítette.

[9] Indokolásában rögzítette, hogy a felperes 2022. március 28-án nem jelent meg a munkahelyén, távolmaradásáról felettesét nem a munkáltatónál érvényben lévő (elnevezésű) Eljárásrend szerint előírt időben értesítette. Kifejtette, hogy az alperes csak akkor tud megfelelni a folyamatosan növekvő vevői követelményeknek, ha munkatársai hozzáértéssel, megfelelő minőségben, az elvárt együttműködéssel és tisztelettel végzik munkájukat. A felperes munkaköri kötelessége, hogy a munkáltatónál érvényben lévő belső szabályzatokat, valamint a munkájára vonatkozó előírásokat, utasításokat kövesse és munkáját legjobb tudása szerint figyelmesen és szakszerűen elvégezze, a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenjen. Mivel a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét megszegte, így írásbeli figyelmeztetésben részesítette. Felhívta figyelmét, hogy az ismételt kötelezettségszegés azonnali (hatályú) felmondást vonhat maga után, valamint tájékoztatta a jogorvoslat lehetőségéről.

[10] Az írásbeli figyelmeztetés nem tartalmazta az Eljárásrend szerint kötelező alaki kellékek közül a felperes munkavállalói részlegét, a fegyelmi figyelmeztetés szintjét és annak következményét.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[11] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság az alperes írásbeli figyelmeztetését helyezze hatályon kívül és kötelezze 13 800 forint elmaradt jövedelem, valamint perköltség megfizetésére, amelynek mértékét a közöttük létrejött ügyvédi megbízási szerződésre hivatkozással a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján 250 000 forintban kért megállapítani, megbízási szerződést azonban nem csatolt.

[12] Álláspontja szerint az alperes intézkedése jogellenes, hiszen távolmaradását a munkaszerződésben foglaltakat betartva, távolmaradása napján jelezte számára.

[13] Előadta, hogy egyrészt az alperes belső utasításának minősülő Eljárásrendje nem ismerte, részben azért, mert 2018-ban munkaviszonyának létesítésekor az még nem volt hatályban, részben pedig azért, mert az számára nem volt hozzáférhető, másrészt a belső szabályzat többlet kötelezettséget nem állapíthat meg a munkavállaló számára, ugyanis az nem tartozik az Mt. 13. §-ában rögzített munkaviszonyra vonatkozó szabályok körébe.

[14] Hivatkozott továbbá arra is, hogy az alperes megszegte a fokozatosság elvét, mivel az Eljárásrend 5. cikke alapján az írásbeli figyelmeztetést a szóbeli figyelmeztetésnek kellett volna megelőznie.

[15] További érvelése szerint az írásbeli figyelmeztetés alakilag is jogellenes, mert abból hiányoznak az Eljárásrendben előírt adminisztrációs elemek, illetve az alperes összemosta az Eljárásrend szerinti első szintű és második szintű figyelmeztetéseket.

[16] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására, a felperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét az IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja szerinti ügyvédi munkadíjban kérte megállapítani.

[17] Elsődleges védekezése szerint a felperes az Eljárásrendhez hozzáfért, az az alperes belső DocShare felületén megosztásra került, papír alapon is ki volt nyomtatva, amely megtekinthető volt a konyhában. A felperes munkaviszonyának kezdetén tájékoztatást kapott a követendő eljárásrendről, így az akadályoztatás bejelentésének időbeli korlátairól is.

[18] Arra az esetre, ha a bíróság elfogadná a felperes azon érvelését, miszerint az Eljárásrendet nem ismerte, hivatkozott a munkavállalót terhelő együttműködési és tájékoztatási kötelezettségre, amelynek keretében a felperes kötelezettsége volt, hogy a lehető legkorábban értesítse munkáltatóját, ha munkavégzése akadályba ütközik, ennek azonban nem tett eleget. Mivel a felperes személyesen kereste fel háziorvosát, ezért nem volt olyan egészségügyi állapotban, amely miatt a munkaidő kezdetét megelőzően üzenetben ne tudta volna tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

[19] A fokozatosság körében kifejtette, hogy az alperes saját döntési jogkörben határozza meg, hogy az adott munkavállalói magatartást milyen szintű szabálysértésként értékeli. A felperes magatartását annak súlyosságára figyelemmel jelentős mértékű szabálysértésként értékelt, így nem terhelte elsődlegesen a szóbeli figyelmeztetés kötelezettsége.

[20] Az írásbeli figyelmeztetés alaki követelményének megsértése tekintetében tett felperesi hivatkozásokat elismerte, azonban hivatkozott arra, hogy a belső szabályzatot szabadon alakíthatja ki, ezért jogszabálysértésre a felperes nem hivatkozhat.

[21] A felperes által megjelölt bónusz összegét nem vitatta.

Az elsőfokú bíróság ítélete és jogi indokai

[22] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 13 800 forint elmaradt munkabért, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

A pert a becsület és jóhírnév megsértése miatt előterjesztett 400 000 forint sérelemdíj, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt előterjesztett 400 000 forint sérelemdíj, valamint a 61 400 forint elmaradt munkabér vonatkozásában a felperes elállására tekintettel megszüntette.

Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az államnak 15 000 forint eljárási illetéket, a Szolnoki Törvényszék Gazdasági Hivatalának felhívására 13 258 forint állam által előlegezett költséget. Megállapította, hogy a 15 200 forint eljárási illeték és a 13 280 forint állam által előlegezett költség az állam terhén marad.

Megállapította továbbá, hogy a peres felek költségeiket maguk viselik.

[23] Ítélete indokolásában elsőként a szabályszegés időszakára adható bónusz megvonása miatti 13 800 forint elmaradt munkabér iránti igényt vizsgálta.

[24] Az Mt. 56. § (1), (2), valamint (5) bekezdése alapján rögzítette, hogy az alperes által alkalmazott bónusz megvonás vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezménynek minősül, amely kizárólag kollektív szerződés vagy munkaszerződés rendelkezése alapján alkalmazható. Ezek hiányában vagyoni hátrány a felperessel szemben nem volt alkalmazható, ezért a felperes 13 800 forint elmaradt munkabér iránti követelése megalapozott volt.

[25] Az írásbeli figyelmeztetés kapcsán kiemelte, hogy a figyelmeztetés nem hátrányos jogkövetkezmény, annak joga a munkáltatót az utasítási jogából eredően bármikor megilleti. Abban az esetben azonban, ha a munkáltató intézkedésének tartalma valótlán, a munkavállaló kérelmére a jogvitában az írásbeli figyelmeztetést hatályon kívül kell helyezni. A tartalmi helytállóság keretében pedig azt kell vizsgálni, hogy a megjelölt ok valós-e, okozatilag összefügg-e a munkavállaló személyével, munkavégzésével, valamint kötelezettségzegésével.

[26] A kötelezettségszegés fennálltát vizsgálva abból indult ki, hogy az Eljárásrend 4.2. pontja a tervezett munkába lépést legalább 2 órával megelőző értesítési kötelezettséget ír elő. Emellett az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésére utalva rámutatott, hogy nem csupán az Eljárásrendben foglaltakból, hanem jogszabályban rögzített, általában elvárható magatartás tanúsítására vonatkozó, valamint tájékoztatási kötelezettségből is fakad a munkavállaló azon kötelezettsége, hogy haladéktalanul értesítse a munkáltatóját, ha munkavégzésében akadályoztatva van. Mindezekre tekintettel a munkakezdést megelőző tájékoztatási kötelezettség akkor is terheli a munkavállalót, ha az alperes belső eljárási rendjét nem ismerte. Ennek kapcsán jelentőséget tulajdonított annak, hogy a felperes bizonyítottan nem volt kommunikációra alkalmatlan állapotban, így elvárható lett volna tőle, hogy legalább üzenet formájában tájékoztassa a munkáltatói jogkör gyakorlóját, hogy nem tud megjelenni a munkahelyén munkakezdésre.

[27] Kifejtette azt is, a felperes nem tudta bizonyítani, hogy az Eljárásrend a számára nem volt hozzáférhető. A tanúvallomások épp ennek ellenkezőjét bizonyították, ezen túlmenően pedig azt is, hogy az elvárt gyakorlat is az volt, hogy akadályoztatás esetén a munkakezdést megelőzően már értesíteni kell a munkáltatót. Nem fogadta el a felperes kimentésére azon védekezését sem, hogy az Eljárásrendet azért nem olvasta el, mert arra nem volt ideje.

[28] A fokozatosság kapcsán osztotta az alperesi védekezésben előadottakat, amely szerint az alperes egyéni mérlegelési körébe tartozik az, hogy a magatartást milyen szintű kötelezettségszegésnek minősíti és azzal szemben milyen jogkövetkezményt alkalmaz.

[29] Az írásbeli figyelmeztetés alaki hiányosságai tekintetében rámutatott, hogy önmagában az a körülmény, hogy az alperes a saját eljárásrendjében foglalt alaki szabályokat teljeskörűen nem tartotta be, még nem teszi az írásbeli figyelmeztetést jogellenessé figyelemmel arra, hogy az Mt. az írásbeli figyelmeztetés kapcsán alaki követelményeket nem támaszt.

[30] Mindezeket összességében értékelve arra a megállapításra jutott, hogy a figyelmeztetésben megjelölt ok valós volt, okozatilag összefüggésben állt a munkavállaló személyével és munkavégzésével, valamint kötelezettségszegésével, így az jogszerű volt, ezért a felperes kereseti kérelmét e körben elutasította.

[31] A pernyertesség-pervesztesség arányát a felperes részbeni elállására tekintettel közel azonos mértékűnek ítélve rendelkezett a perköltség viseléséről.

A felperes fellebbezése, az alperes ellenkérelme

[32] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, az elsőfokú bíróság ítéletének részbeni megváltoztatása, az alperes írásbeli figyelmeztetésének hatályon kívül helyezése és az alperest az első- és másodfokú eljárás során felmerült perköltségének megfizetésére marasztalása iránt. Perköltség igényét az utóbb csatolt költségjegyzéken az IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontjára hivatkozással 250 000 forint ügyvédi munkadíjban, továbbá tárgyalásonként 60 000 forintban jelölte meg.

[33] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete anyagi jogszabályt sért, mivel semmilyen kötelezettségszegést nem követett el, ugyanis távolmaradásával kapcsolatban a munkaszerződése 9.1. pontjában előírt kötelezettségét maradéktalanul betartva az első nem munkában töltött munkanapon az előírt jelzést megtette.

[34] Érvelése szerint az Eljárásrend az ő esetében azért nem alkalmazható, mert az Mt. 13. § értelmében a munkáltatói szabályzat nem minősül a munkaviszonyra vonatkozó

szabálynak, így az munkaviszonyból származó jogot vagy kötelezettséget nem állapíthat meg, nincs tehát sui generis jogforrási természete. Ebből következően a munkáltatói szabályzattól eltérő munkaszerződés érvényes, amely megelőzi a szabályzatban foglaltakat. Utalt e körben még az Mt. 43. § rendelkezése alapján arra, hogy a munkaszerződéstől eltérni, azt eltérően értelmezni csak akkor lehet, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb. Fenntartotta továbbá, hogy a belső szabályzatot a munkáltató nem bocsátotta rendelkezésre, annak tartalmát vele nem közölte.

[35] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására, a felperes másodfokú perkoltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét utóbb a közöttük létrejött megbízási jogviszonyra hivatkozással az IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján 100 EUR óradíjjal számolva kérte megállapítani azzal, hogy a fellebbezési ellenkérelem előterjesztése mindösszesen 5 munkaórát vett igénybe, jogi képviselője pedig áfa fizetésre köteles. Ennek alátámasztására csatolta az alperes részére kibocsátott havi számlát, valamint a jelen ügyre vonatkozó tevékenységkimutatást.

[36] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, az írásbeli figyelmeztetés tárgyában abból levont következtetése és jogi álláspontja is megalapozott.

[37] Az Mt. 13. §, valamint 43. §-ában foglaltak megsértése kapcsán rámutatott, hogy az Mt. 17. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a 15-16. §-ban meghatározott jognyilatkozatait általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban, vagy kialakított gyakorlat érvényesítésével is megteheti. Ennek kapcsán a munkáltatói szabályzat közöltnak akkor tekintendő, ha a szokásos és általában ismert módon közzétették. A munkáltató egyoldalú jognyilatkozatai között helyezkedik el az utasítási jog, amely a munkáltató irányítási vagy konkretizálási jogának megjelenési formája. Ennek keretében határozza meg a munkáltató, hogy a munkavállaló a munkaszerződésből, illetve jogszabályból folyó kötelezettségeit milyen módon kell hogy teljesítse. Ennek alapja egyrészt a munkaszerződés, másrészt a jogszabály. Ez az utasítási jog széles körű, amely kiterjed a munkavállaló szinte valamennyi köteletségének befolyásolására, így a rendelkezésre állási, a munkavégzési és a tájékoztatási kötelezettségének konkretizálására.

[38] Abból, hogy az Mt. 13. §-ában a munkáltatói szabályzat nincs feltüntetve, nem következik az, hogy a munkáltató ne adhatna a munkavállalók teljes köre számára normatív utasítást, konkretizálva ezzel a munkavállalói teljesítést. A munkáltató a szabályzatot és a munkahelyi gyakorlatot az utasítási jogból vezeti le, azt alapvetően normatív utasításnak tekinti, amely a munkaviszony tartalmát képezi. Az Eljárásrend is ilyen normatív utasítás volt, amelyben konkretizálta, hogy milyen magatartást vár el a felperestől akadályoztatása esetén, ez alapján pedig nem terjeszkedett túl a munkaszerződésen és nem is volt ellentétes azzal, hanem az Eljárásrend a munkaszerződés generális jellegű szabályait konkretizálta.

[39] Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperest az Eljárásrendtől függetlenül az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján is terhelte a tájékoztatási kötelezettség abban a tekintetben, hogy olyan időben és módon adjon tájékoztatást az akadályoztatása tényéről, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltató mielőbb megfelelő helyettesítésről tudjon gondoskodni a műszakban. Ennek pedig a felperes a 6 órakor kezdődő műszak esetén a 9 óra 02 perckor elküldött SMS-sel nem tett eleget. Mindezek alapján helyesen és megalapozottan alkalmazott írásbeli figyelmeztetést a felperessel szemben.

Az ítéltábla döntése és jogi indokai

[40] A fellebbezés alaptalan.

[41] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt, arra a peres felek maguk sem hivatkoztak, így felülbírálati jogkörének a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 370. § szerinti korlátai között járt el. E rendelkezés (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 gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól atekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[42] A felperes fellebbezésében az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkört nem jelölte meg, fellebbezése szabadszöveges indokolása szerint azonban lényegében azt kérte, hogy az ítéltábla az anyagi jogi felülbírálat keretében a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonjon le [Pp. 369. § (3) bekezdés c) pont] az alperes írásbeli figyelmeztetésének jogellenessége tekintetében.

Megsértett anyagi jogszabályhelyként az Mt. 13. §, valamint 43. § rendelkezéseit jelölte meg.

[43] Az ítéltábla a felperes fellebbezési érvei miatt lényegesnek tartja rögzíteni, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében az írásbeli figyelmeztetés megalapozottságát nem csak az alperesnél irányadó Eljárásrendben szereplő szabályok megsértése miatt állapította meg, hanem ettől függetlenül az Mt. 6. §-ában rögzített általános magatartási követelmények megsértése okán is. Az ez utóbbival kapcsolatos ítéleti okfejtést a felperes fellebbezésével nem támadta, ez önmagában azt eredményezi, hogy az elsőfokú bíróságétól eltérő jogkövetkeztetés levonására a döntés érdemét illetően nincs mód.

[44] Ennek ellenére az ítéltábla rámutat, az Mt. 6. § (2) bekezdésében rögzített együttműködési kötelezettségből – az elsőfokú bíróság helyes hivatkozása szerint – következik a felek tájékoztatási kötelezettsége [Mt. 6. § (4) bekezdés], amely főképpen a jogviszony teljesítése szempontjából lényeges adatokkal, körülményekkel kapcsolatban terheli őket. Márpedig az, hogy a munkavállaló a számára előírt munkaidőben munkavégzésre megjelenik-e és a teljes munkaidőben rendelkezésre áll-e, lényeges körülmény, hiszen ezt az Mt. 52. § (1) bekezdés a) és b) pontjai kifejezetten előírják számára.

[45] Ezért osztja az ítéltábla az elsőfokú bíróság és az alperes azon álláspontját, hogy a felperest a munkaszerződése és a belső szabályzatok tartalmától függetlenül az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdéseiben foglalt együttműködési és tájékoztatási kötelezettségeiből fakadóan is terhelte az a kötelezettség, hogy – amennyiben az akadályoztatottsága már korábban fennáll és a kommunikációban nem korlátozott – távolmaradásáról a munkakezdést megelőzően tájékoztassa a munkáltatót. A felperest az adott munkanapon nem vitatottan 6 órától terhelte a munkavégzési kötelezettség, ennek akadályoztatottságával kapcsolatban tehát legkésőbb ekkor megnyílt Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettsége. Ennek elmulasztásával az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdéseinek rendelkezéseit megsértve járt el, azaz jogszabályból eredő kötelezettséget megszegve jogellenes magatartást tanúsított.

[46] Az elsőfokú bíróság tehát helyesen állapította meg, hogy a felperes kötelezettségszegést követett el a megfelelő időben történő bejelentés elmulasztásával, erre

figyelemmel pedig helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az írásbeli figyelmeztetés jogszerűen került kibocsátásra.

[47] Az előbbiek miatt tehát a felperes fellebbezési érvei nem vezethetnek az általa várt eredményre. Ennek ellenére megjegyzi az ítéltábla, nem helytálló a felperes azon fellebbezési hivatkozása, hogy az alperesnél irányadó Eljárásrendben szereplő szabályok eltérőek vagy ellentétesek lennének a munkaszerződés 9.1. pontjával, ezért sértenék az Mt. 13. §-át és 43. §-át.

[48] Mind a munkaszerződés 9.1. pontja, mind az Eljárásrend 4-2. pontja ugyanis azt írja elő, hogy az akadályoztatás napján történjen meg a munkáltató tájékoztatása. Az Eljárásrend tehát a munkaszerződés 9.1. pontjában rögzített tájékoztatási kötelezettséget csupán konkretizálta, annak időbeli keretét meghatározva előírta, hogy a távolmaradást a munkakezdést megelőző 2 órával szükséges jelenteni a munkáltató számára. Erre pedig az utasítási jogkörből fakadóan jogszerű lehetősége volt az alperesnek. A munkáltatói szabályzat jogintézménye ugyanis – ahogy arra az alperes fellebbezési ellenkérelmében helyesen rámutatott – az Mt. 15-17. §-ai alapján ítélt meg. A munkáltató olyan egyoldalú jognyilatkozata, ugyanis amellyel a munkaviszony teljesítésének a módját határozza meg, az Mt. 15. § (1) bekezdése szerinti kötelelem-keletkeztethető egyoldalú jognyilatkozat egyik típusa, amelynek kötelelem-keletkeztető jellege az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjából ered. E jogszabályi rendelkezés ugyanis azt a kötelezettséget írja elő a munkavállaló számára, hogy a munkáját – egyebek mellett – az arra vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezze. Ebből következően a munkáltató – a felperes téves álláspontjával szemben – egyoldalúan tehet a munkaviszony teljesítésére vonatkozó jognyilatkozatot, amely a munkavállalót kötelezi. E jognyilatkozatát pedig az Mt. 17. § (1) bekezdése szerint belső szabályzatban is rögzítheti. Nincs tehát jelentősége annak, hogy a munkáltatói szabályzat nem minősül az Mt. 13. §-a szerinti munkaviszonyra vonatkozó szabálynak. Ebből kifolyólag pedig téves az a felperesi hivatkozás, hogy az Eljárásrend az adott esetben az Mt. 13. §-ba és 43. §-ba ütközése miatt ne lett volna alkalmazható.

[49] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság azt is, hogy az Eljárásrend közlésének a korábban, kifejtettek miatt a jogvita eldöntése szempontjából már nincs jelentősége, ettől függetlenül helyesen hivatkozott arra is, hogy ezzel kapcsolatos állítását a felperes nem bizonyította.

[50] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintve, megfellebbezett rendelkezését a Pp. 383. § (2) bekezdését alkalmazva annak helyes indokai alapján helybenhagyta.

[51] A felperes teljes egészében pervesztes lett, ezért az ítéltábla a Pp. 82. § (2) bekezdés, 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pernyertes alperes ügyvédi munkadíjának megfizetésére, amelynek mértékét – a csatolt tevékenységkimutatás alapján – az IM rendelet 2. § (1) bekezdés és 4/A. § alapján 100 EUR óradíjjal számolva 500 EUR + áfa összegben állapította meg.

[52] A felperest a Pp. 525. § alapján megillető munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel a le nem rótt másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad [Pp. 101. § (1), 102. § (6), az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (3) bekezdés c) pont, 46. § (1) bekezdés].

[53] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján nincs helye fellebbezésnek.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
a tanács elnöke

Dr. Telegdy Gergely s.k.
előadó bíró

Dr. Bálint Attila s.k.
táblabíró