



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.017/2026/5.

A felperes: felperes1

(cím1)

A felperes képviselője: Dr. Berta Zsolt Róbert ügyvéd

(cím2)

Az alperes: alperes1

(cím3)

Az alperes képviselője: RSM Szűcs & Partnerei Ügyvédi Iroda

(cím4,

ügyintéző: dr. Vakulya Csaba ügyvéd)

A per tárgya: Munkaviszony jogellenes megszüntetése

Í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg az alperesnek 360.720 (háromszázhatvanezer-hétszázhusz) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 446.595 (négy száznegyvenhatezer-ötszázkilencvenöt) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2004. április 19. napjával létesített munkaviszonyt az alperessel. Felperes munkaköre 2014. augusztustól kezdődően műszakvezető volt. A felperes munkaköri leírása szerint munkakörének célja és egyben felperes felelőssége a gyártási folyamatok irányítása és ellenőrzése, valamint a napi termelési feladatok végrehajtása volt. Kiemelt feladata volt egyebek mellett a részlegén a minőség és hatékonyság folyamatos fejlesztése, a telephelyen hatályban lévő valamennyi utasítás betartása és betartatása, a minőséggel, termelékenységgel és hatékonysággal kapcsolatos adatok nyomonkövetése, és jelentése, az összes fontos termelési probléma jelentése a termelésvezető-helyettesnek és termelésvezetőknek.

[2] A termelési műszakvezetők feladatait rögzítő un. Általános információs táblák közül a azonosító1 tábla szerint a felperes munkaköri leírásában foglaltakon túl feladata volt, hogy a munkakezdekör elvégezze és a munkavégzés alatt fenntartsa a kapacitások megfelelő elosztását a különböző gyártósortok között a hatékonysági célok figyelembevételével és a termelési terület ellenőrizze az 5 SE HS szempontok szerint. A felperes folyamatos feladata és ellenőrzési kötelezettsége volt továbbá napközben az általános szabályok (azonosító2), a szünetrend, a dohányzási rend, továbbá a takarítási rend betartása és betartatása a területén.

[3] A felperes feladatait részben egy irodahelyiségben végezte, amely a gyártóüzemtől pár percnyi távolságra volt. A felperes felügyelete alá tartozó termelési terület annak mérete és kialakítása miatt a csarnok nem minden pontjáról volt belátható.

[4] Az alperes azonosító3 számú belső azonosítóval ellátott „Általános információs tábla - Figyelmeztetések szabályozása” megnevezésű szabályzatának hatálya a telephely összes munkavállalójára, így felperesre is kiterjedt. Eszerint enyhébb súlyú szándékos vagy gondatlan kötelezettségszegés, az általános viselkedési szabályok megszegése esetén az alperes szóbeli, vagy írásbeli figyelmeztetésben részesítheti a munkavállalót. A szóbeli figyelmeztetés enyhébb súlyú kötelezettségszegés elkövetése esetén alkalmazott erkölcsi szankció, amelynek jogi következménye nincs, csak a munkavállaló viselkedésére, teljesítményére ad negatív visszajelzést. Az írásbeli figyelmeztetés szintén az enyhébb súlyú kötelezettségszegés elkövetése esetén alkalmazott erkölcsi szankció, melynek jogi következménye nincs, de direkt dolgozók esetében anyagi következményekkel jár, amelynek eredményeképpen a vétség elkövetésének hónapjában a jó teljesítmény bónusz megvonásában részesül az adott személy.

[5] A Figyelmeztetés szabályozás 4.1. pontja táblázatba foglalva tartalmazza a kötelezettségszegések egyes típusait és az azokkal kapcsolatban alkalmazható figyelmeztetési formákat, amely szerint „a munkaidő és szünetek rendjének megszegése” esetén a figyelmeztetés típusa első alkalommal lehet szóbeli, második és harmadik alkalommal írásbeli, elévülési ideje hat hónap. A „fegyelmeztetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes, vagy az általános erkölcsi normáknak nem megfelelő magatartás” első alkalommal írásbeli figyelmeztetéssel, második alkalommal elbocsátással járhat, melynek elévülési ideje 12 hónap.

[6] A felperes munkavégzése során a perbeli időszakban 3 csoportvezetőt és összesen 39 beosztott munkavállalót irányított a gyártócsarnokban. Amennyiben a gyártósoron műszaki probléma merült fel, azt elsősorban a felperes irányítása alá tartozó csoportvezetők észlelték – mivel ők tartózkodtak állandóan az adott gyártósoron – és a problémát ők jelezték az un. TMK részlegnek. Amennyiben jelentősebb műszaki probléma merült fel, annak megoldásába vonták be a mérnököket. A felperes irányítása alatt álló részleghez tartozó gépek 3-4 mérnök felügyelete alá tartoztak. A felperes feladata volt a gyártósoron felmerülő jelentősebb műszaki problémák esetén azok jelzése a termelésvezető és termelésvezető-helyettes felé, valamint annak egyeztetése a mérnökkel, hogy az adott műszaki probléma mennyiben hat ki a termelésre, vagy az adott műszak működésére.

[7] A termelési részleg feladata a folyamatos minőségi és hatékony termelés volt, ezért az alperes arra törekedett, hogy úgy szervezzen meg minden olyan feladatot, amely nem kapcsolódott közvetlenül a termeléshez, hogy az a lehető legkisebb idő ráfordítással legyen elvégezhető. Ezért amennyiben a gyártósoron műszaki meghibásodás történt, azt a csoportvezetők elsősorban telefonon jelezték a TMK, vagy a mérnök részére. Amennyiben a hiba elhárítása hosszabb időt vett igénybe és ez kihatott az adott műszak működésére, annak megbeszélése a mérnökkel, hogy a javítás várhatóan mennyi ideig tart, néhány percet vett igénybe. A további esetleges munkaszervezést érintő kérdésekkel kapcsolatban felperesnek már nem a mérnökkel, hanem a társosztályokkal kellett egyeztetnie.

[8] Amennyiben egy gyártósori gépet műszaki meghibásodás miatt le kellett állítani, akkor a kialakult gyakorlat szerint a gép újraindításakor a próbatermék legyártását elsősorban nem a felperes, hanem az adott gyártósor csoportvezetője kísérte végig a TMK munkatárs, vagy a mérnök mellett.

[9] Az alperes bónuszrendszere szabályai szerint a teljesítés érdekében a gyártósoron foglalkoztatott munkavállalóknak időközönként a ledolgozott óraszámhoz viszonyítottan vizsgát kellett tenniük. A felperes feladata ezzel kapcsolatban az volt, hogy amennyiben az ő gyártósorán vizsgával érintett dolgozó volt, akkor a vizsga időpontját kellett egyeztetnie az adott gyártósor műszaki ellenőrzési feladatát ellátó mérnökkel, ami alkalmanként pár percet igényelt.

[10] A felperes a felügyelete alá tartozó termelési részlegen a mérnökök közül név1-sal napi szintű kapcsolatot tartott fenn és lényegesen több időt töltött vele munkaidőben a többi mérnökhöz képest. Naponta akár 2-3 alkalommal, a felperes részlegén belül a gyártósor területén a korábbi gépkocsimárka-sornál beszélgettek munkaidőben, alkalmanként 15-30 perc időtartamban. Felperes más munkatársával nem tartott ilyen intenzitással munkakapcsolatot.

[11] A mérnökök a gyártósoron dolgozóktól eltérően normál munkarendben dolgoztak.

[12] A fenti, az átlagosnál nagyobb mértékű és a munkaidőt is érintő kapcsolattartást észlelte név2, aki 2023-ban termelésvezető-helyettes volt. A felperes név1-sal kialakított kapcsolattartási szokásairól alkotott véleményét több alkalommal megosztotta a munkavállalókkal és név3 termelésvezetővel is. Mivel név2 tisztelen hangvételi véleménynyilvánítását felperes és név1 nem tartotta elfogadhatónak, 2023. október 16-án panaszt tettek

ellene a panaszbejelentő rendszeren keresztül, mellékelve egy hangfelvételt is. A panaszbejelentés alapján alperes vizsgálatot folytatott le, amelynek eredményeként név2 termelésvezető-helyettes munkaviszonyát megszüntette.

[13] 2023. november 14-én az alperes a felperessel írásbeli figyelmeztetést közölt, mely szerint 2023. október 31-én az alperes tudomására jutott a korábbi bejelentő vonalra érkezett panasz kivizsgálása során, hogy a felperes a műszakátadásokra rendszeresen késve érkezik, a munkatársaival nem működik együtt, továbbá a munkavégzése során a szünetrendet rendszeresen figyelmen kívül hagyva extra szüneteket vesz igénybe. Az alperes az írásbeli figyelmeztetés következményeként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 56. § (1) bekezdése alapján a felperes adott havi jó teljesítmény bónuszát megvonta. Az írásbeli figyelmeztetés jogorvoslati kioktatást tartalmazott, a felperes jogorvoslattal nem élt.

[14] A fenti panaszbejelentés kivizsgálása eredményeként név1 mérnök is írásbeli figyelmeztetést kapott, melynek indokai a felperes írásbeli figyelmeztetésében foglaltaktól eltértek.

[15] A felperes és egy másik műszakvezető között 2024. májusában konfliktus alakult ki. 2024. május 14-én a konfliktus rendezése érdekében egyeztetésre került sor név3 termelésvezető, név4 HR vezető, a felperes és a másik műszakvezető részvételével. Az egyeztetést követően a HR vezető szóban ismét a szünetrend betartására figyelmeztette felperest, és ismételten felhívta a figyelmét arra, hogy engedély nélkül ne vegyen igénybe plusz szüneteket.

[16] Az alperes termelőtevékenysége során a minőség-ellenőrzésre kiemelt figyelmet fordított, ennek keretében gyárlátogatási lehetőséget biztosított a gyártók és vevők részére. Gyárlátogatás esetén a vezetők, így a műszakvezetők is külön értesítést kaptak arról, hogy az adott műszakban különös figyelemmel legyenek az érvényben lévő szabályok és a működési rend betartására és betartatására. 2024. május 21-én a felperes termelési részlegét érintően a gépkocsi márka1 gyártósoron vevői, felső vezetői látogatás történt. Felperes ezen a napon a szünetrendet megszegve hosszabb időre felügyelet nélkül hagyta a területét.

[17] Az alperes 2024. május 24-én a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette. A felmondás indokolása szerint a munkáltató felperest többször figyelmeztette a hatályos szünetrend megszegése miatt. A felperes munkavégzése során a szünetrendet rendszeresen figyelmen kívül hagyva, extra szüneteket vett igénybe dohányzás céljából. Emiatt 2023. november 13-án írásbeli figyelmeztetésben részesült, majd legutóbb 2024. május 14-én szóban a HR vezető és a termelésvezető ismét figyelmeztette. Mindezek ellenére 2024. május 21-én 12 óra 20 perctől 13 óráig szünetet tartott az egyik munkatársa társaságában, ezzel felügyelet nélkül hagyva hosszabb időre a területét. Műszakvezetőként kötelessége a szabályok maradéktalan betartása és betartatása, így példamutatása elengedhetetlen beosztottai számára, amelynek felperes ismételten nem tett eleget.

[18] A fentiek szerint felperes sorozatosan megszegte a belső szabályzat (Általános információs tábla – Figyelmeztetések szabályozása – azonosító3) – 4.1. Kötelezettségsegégek típusai, kiszabható figyelmeztetési formák: fegyelmezetlenség,

szabályszegő, utasításellenes, vagy az általános erkölcsi normáknak nem megfelelő magatartás pontját, valamint nem tartotta be az Mt. 52. § (1) bekezdés c), d), e) pontjában előírt kötelességeit. A felmondás indokolása az előbbiekből kiemelte, hogy a munkavállaló köteles a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni munkáját.

[19] Felperes távolléti díjának összeg a munkaviszony megszüntetés időpontjában havi bruttó 697.804 forint volt.

[20] A felperes módosított keresetében az Mt. 82. § (3) bekezdés, 77. § (3) bekezdés e) pontja alapján elmaradt végkielégítés jogcímén bruttó 3.489.024 forint, és annak 2024. május 24. napjától számított késedelmi kamata, továbbá az Mt. 82. § (1) és (4) bekezdése alapján bruttó 2.093.414 forint, és ennek fenti időponttól számított késedelmi kamata, valamint a csatolt költség felszámítás alapján perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[21] A felperes vitatta, hogy a felmondás indokolása a világosság, a valóság és okszerűség törvényi követelményeinek megfelel.

[22] A valótlanág tekintetében arra hivatkozott, hogy felperes 12 óra 22 perc és 12 óra 32 perc között olyan szüneten vett részt, ami mindenkit megilletett, ezt követően visszament az üzembe, és folyamatosan a munkáját végezte. A felmondás azon állítását is valótlanak tartotta, hogy felperes sorozatosan megszegte a belső szabályzat rendelkezéseit. A 2023. november 14. napján kelt írásbeli figyelmeztetés indokait valótlanak minősítette, arra is hivatkozva, hogy beazonosítható konkrétumot nem tartalmazott, nem felel meg a világosság követelményének. Hivatkozott továbbá arra, hogy a 2024. május 14-én történt szóbeli figyelmeztetés sem tartalmazott konkrétumot és kérésére sem mondták meg, hogy mikor, milyen szünetrendet sértett meg.

[23] A felperes hivatkozása szerint a felmondás azért ütközik az okszerűség követelményébe, mert az Általános információs tábla - Figyelmeztetések szabályozása belső szabályzat 4.1. pontja alapján alkalmazott jogkövetkezmény akkor okszerű, ha megfelel a szabályzat rendelkezéseinek. A munkáltató egyrészt nem tartotta be a saját szabályzatát, továbbá a szabályzat szerinti elévülési idő 6 hónap, illetve 12 hónap. Az írásbeli figyelmeztetésben és a felmondásban rögzített figyelmeztetésből sem azonosítható be, hogy az abban foglalt indokok tekintetében az alperes a szabályzat 3. vagy a 14. sora szerinti kötelezettségzegésre gondolt-e. Álláspontja szerint ennek azért van jelentősége, mert eltérő szabályszegések esetén eltérő szankció alkalmazandó a szabályzat szerint. Az írásbeli figyelmeztetés átadásának időpontjától számítva a 6 hónap elévülési idő 2024. május 13-án letelt, ezért az első szabályszegés elévült. A munkáltatói szabályzat meghatározza, hogy a szünetrend megsértésének gyakorisága milyen következményt von maga után, eszerint a felmondás sem jogszerű.

[24] A felperes hivatkozott arra is, hogy a felmondásra valójában nem az annak indokolásában megjelölt okok miatt került sor, hanem a felperes és névl által tett panaszbejelentés retorziójaként, mivel a panaszbejelentés eredményeképpen az alperes a termelésvezető-helyettes munkaviszonyát megszüntette, és ezt kívánta ily módon büntetni.

[25] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes költség felszámításban foglaltak szerinti perköltségben marasztalását kérte.

[26] Az alperes álláspontja szerint a felmondás indokolása világos, valós és okszerű. Az alperes álláspontja szerint a felmondás indoka a felperes számára világos volt a felmondás körülményei és az odavezető út alapján. Figyelemmel arra, hogy felperes mintegy 20 évig állt alperessel munkaviszonyban, továbbá vezetőként dolgozott, tőle elvárható volt, hogy alperes elvárásait maximálisan figyelembe vegye és az alá beosztott munkavállalóknak példát mutasson. Azzal, hogy felperes ezen elvárásoknak nem tett eleget, olyan mértékben szegte meg a rá vonatkozó szabályokat, hogy az alperes jogosulttá vált figyelmeztetésnél súlyosabb szankció alkalmazására. Az okszerűség tekintetében utalt arra, hogy felperes többszörösen megszegte a munkavégzésre vonatkozó szabályokat, ami a munkaviszony megszüntetés jogszerűségét megalapozza. Felperes kötelezettségszegései az azonnali hatályú felmondást is jogszerűen megalapozták volna.

[27] Alperes álláspontja szerint a szabályzat felperes által hivatkozott rendelkezései abban a kérdésben is mérlegelést biztosítanak a munkáltatónak, hogy alkalmaz-e jogkövetkezményt a munkavállalóval szemben. A szabályzat szabad kezét ad a munkáltatónak a figyelmeztetés fajtájának megválasztása tekintetében, és a legfontosabb az, hogy az a figyelmeztetésekre vonatkozó iránymutatás céljából készült. A szabályzat nem értelmezhető oly módon, hogy annak megalkotásával az alperes lemondott minden felmondással kapcsolatos jogáról. A felperes elévülésre vonatkozó szabályokra hivatkozása tekintetében alperes úgy nyilatkozott, hogy azok nem értelmezhetőek olyan módon, hogy az alperes jelentősebb kötelezettségszegés esetén is köteles követni ezt az eljárási rendet és az együttműködés alapvető normáit súlyos mértékben megszegő munkavállaló munkaviszonyát ne szüntethetné meg.

[28] Alperes kiemelten hivatkozott arra, hogy a felperestől, mint vezetőtől fokozottan elvárható lett volna, hogy példamutató magatartást tanúsítson.

[29] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg 3.103.924 forint perköltséget az alperes részére. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a perben felmerült 268.622 forint elsőfokú illeték és 11.634 forint állam által előlegezett tanú útiköltségtérítés az állam terhére marad.

[30] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a keresettel támadott munkáltatói felmondás a világosság követelményének megfelel. Ezt alátámasztja a felperes személyes meghallgatásáról felvett tárgyalási jegyzőkönyv (24. sorszám alatt). Elmondása szerint a felmondás közlésekor tájékoztatást kapott arról, hogy az engedély nélküli szünet miatt került megszüntetésre a munkaviszonya, továbbá a szóbeli figyelmeztetés is az engedély nélküli szünetekkel volt kapcsolatos. A felperes személyes előadásán túl valamennyi tanú azt adta elő, hogy minden alkalommal, amikor a felperes délelőtti volt, naponta legalább kétszer-háromszor, alkalmanként negyedórát meghaladó, akár félórás időtartamban beszélgetett névvel a Maserati asztalnál. A tanúvallomások erre vonatkozó tartalmára a felperes nem tett észrevételt, elismerte, hogy beszélgetett munkaidőben névvel, de arra hivatkozott, hogy ilyenkor munkával kapcsolatos dolgokról beszéltek.

[31] Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló adatok alapján megállapította, hogy ezek a beszélgetések munkaidőben, napi több alkalommal, alkalmanként akár félórát is meghaladó időtartamúak voltak, továbbá a beszélgetések olyan helyen történtek, ahonnan a felperes által felügyelt termelési terület nem volt belátható. név8, név6, név7 és név5 tanúk egybehangzóan állították, hogy felperes munkaköréhez kapcsolódó ügyek miatt szükség lehetett a mérnökökkel való kapcsolattartásra, azonban nem olyan időtartamban, mint ahogy ez felperes esetében történt. A felperes a többi mérnökkel nem beszélt annyiszor és olyan időtartamban, mint név1sal, és ugyanez vonatkozott az esedékes tréning vizsgák megbeszélésére is.

[32] Az elsőfokú bíróság az okszerűség tekintetében kiemelte, nem a felperes és név1 által folytatott beszélgetések témájának, hanem annak volt döntő jelentősége, hogy felperes munkakörének célja az volt, hogy irányítsa és ellenőrizze a gyártási folyamatokat, végrehajtsa a napi termelési feladatokat, betartsa és betartassa a telephelyen hatályos összes utasítást. Kiemelte, a termelési vezetők, így a felperes fontos feladata volt a azonosító1 számú irat szerint a termelési terület ellenőrzése az ott megjelölt szempontoknak megfelelően, valamint folyamatos ellenőrzési feladata volt napközben az általános szabályok, a szünetrend, a dohányzási-, takarítási rend betartása és betartatása a területen. A felperes azon magatartásával, hogy munkaidőben, amikor nem volt munkaközi szünet, naponta kétszer-háromszor akár alkalmanként félóra időtartamban olyan helyen beszélgetett név1sal, ahonnan nem láthatta be a termelési területét, nem tett eleget a munkaköri leírásában foglalt azon feladatának, hogy a gyártási folyamatokat irányítsa és ellenőrizze, továbbá annak sem, hogy a telephelyen hatályos összes utasítást betartsa és betartassa. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint felperes munkaköri kötelezettségeinek akkor tudott eleget tenni, ha folyamatosan ellenőrizte a gyártósorok üzemelését, a gyártósorokon dolgozó munkavállalók munkavégzését. Mivel felperes munkaidőben naponta legalább egy-másfél óra időtartamban nem a gyártósorok között, hanem azok egyik végén, annak is a szélén tartózkodott – ahonnan legfeljebb a legszélső gyártósor volt belátható –, nem tudott eleget tenni munkaköri kötelezettségeinek.

[33] A felperes 2024. május 21. napján tanúsított magatartása tekintetében az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az ilyen magatartás rendszeresen előfordult. Felperes arra hivatkozott, hogy 12 óra 22-től 12 óra 32-ig mindenkinek, így neki is munkaközi szünete volt. Az elsőfokú bíróság a 12 óra 32 perc és 13 óra közötti időszakot vizsgálva név6, név8, név7 tanúvallomása alapján azt állapította meg, hogy ők részletesen nem emlékeztek a körülményekre, de arra igen, hogy „minden ugyanúgy ment, mint korábban”. Arra, hogy felperes ezen a napon is hosszasan beszélgetett név1 mérnökkel, név3, név5 és név10 tanúk emlékeztek. Azok a tanúk, akik pontosan nem emlékeztek, úgy nyilatkoztak, hogy mindegy milyen nap volt, amikor felperes délelőtt dolgozott, minden nap több alkalommal, akár félórát is beszélgetett név1sal a Maserati saroknál. név1 felperes jogi képviselőjének kérdésére tett tanúvallomása szerint ő lehetett az a munkatárs, akivel a felperes a felmondásban foglalt időpontban és időtartamban beszélgetett és dohányzott (11. sorszámú jegyzőkönyv 8. oldal). Ezt a felperes jogi képviselőjének ismételt kérdésére is megerősítette.

[34] név7, név6 tanúvallomása nem támasztotta alá, hogy felperes velük személyesen konzultált a jelzett időben. Felperes ebben az időszakban hívta név8t a gyártósor végéhez, ami alátámasztotta név5, név3 és név10 tanúvallomását, miszerint felperes a hőségsszünet után visszament a polcsor végéhez név1sal beszélgetni. Felperes tehát a gyártósor szélén

tartózkodott, és nem tudta bizonyítani, hogy a mérnökkel munkáról beszélgetett, azaz munkát végzett. Az elsőfokú bíróság kiemelte, felperes egyik munkaköri feladata volt, hogy telefonon is elérhető legyen, de többi munkaköri feladatának már nem tudott eleget tenni, amikor névvel a polcsor végén beszélgetett.

[35] Az elsőfokú bíróság azért nem zárta ki a felperes által megjelölt tanúk vallomását a bizonyítékok köréből, mert azok tartalmában és lényegében megegyeztek olyan tanú vallomásával, aki a Teams értekezleten nem vett részt (név8), és egyébként név1 tanúvallomásával, valamint felperes személyes előadásával, továbbá a becsatolt okiratokkal is megegyeztek.

[36] A perbeli bizonyítékok alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondás azon indoka is valós és okszerű, miszerint a felperes ama kötelezettségének sem tette eleget, hogy a telephelyen irányadó munkáltatói utasításokat, a munkaközi szünetekre vonatkozó szabályokat betartsa és betartassa. Ezt név1on kívül, aki nem is ismerte ezen szabályokat, az összes tanú vallomása alátámasztotta. Az elsőfokú bíróság szerint az alperes megalapozottan hivatkozott arra, hogy felperesnek, mint vezetőnek nemcsak ellenőrzési feladata volt, hanem példát is kellett volna mutatnia. A felperes a felmondásban a Figyelmeztetések szabályozása elnevezésű információs tábla 4.1. pontjában foglalt azon kötelezettségét megszegte, ami a munkaidő és a szünetek rendjére vonatkozott, a fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes vagy az általános erkölcsi normáknak nem megfelelő magatartást és tevékenységet tanúsított, mivel a rá irányadó munkaköri leírásokban foglaltakat nem tartotta be. Azt az általános munkavégzési szabályt sem tartotta be, hogy a munkavállaló a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint kell munkáját végezze. Az elsőfokú bíróság kifejtette, a termelési részleg vezetőjének egy olyan üzemben, ahol magas precizitást igénylő termelés folyik, nem az a feladata, hogy a munkavégzés helyén megjelenjen és ha rátelefonálnak, akkor az adott problémát kezelje vagy az e-mailekre válaszoljon, hanem az, hogy a gyártósoron folyamatosan jelen legyen, az ott lévő munkavégzést műszaki és humánerőforrás szempontból ellenőrizze, és megkövetelje úgy a munkavégzés minőségére, mint mennyiségére vonatkozó előírások betartását.

[37] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes eljárása a szabályzatnak is megfelelt, mert egy írásbeli figyelmeztetést követő alkalommal elbocsátást alkalmazott, ebben az esetben az elévülés ideje 12 hónap. Helytállóan hivatkozott arra is az alperes, hogy a felmondás tekintetében nincs kötve a figyelmeztetések szabályozására vonatkozó információs táblához. Felperes a fenti kötelezettségszegéseket folyamatosan és rendszeresen tanúsította, ami miatt írásbeli és szóbeli figyelmeztetésben is részesült. A magatartások gyakorisága, rendszeressége okán olyan kötelezettségszegést követett el, amelyre okszerűen alapította az alperes a felmondást.

[38] Az elsőfokú bíróság nem tartotta megállapíthatónak, hogy a felmondás az Mt. 7. § (1) bekezdés rendelkezésébe ütköző módon a panaszbejelentés retorziója volt, mivel a panaszbejelentés 2023. októberében történt, a felmondásra több mint fél évvel később, 2024. május 24-én került sor. A rendeltetésellenes joggyakorlással kapcsolatban az elsőfokú bíróság utalt továbbá arra, hogy mivel a felperes a felmondásban megjelölt magatartásokat rendszeresen, hosszabb időn keresztül tanúsította, ezért az alperes már korábban is élhetett volna a felmondás jogával, ehelyett különböző módon próbálta felperes figyelmét felhívni a megfelelő munkavégzésre. Az alperes a szóbeli figyelmeztetés közlésekor is egy másik

műszakvezetővel kialakult konfliktusát próbálta feloldani, tehát nem az volt a célja, hogy mindenáron valamilyen problémát találjon felperes munkavégzésével kapcsolatban. A felperes mindezek ellenére egy kiemelt napon, a vevői látogatás alkalmával az előzetes értesítés ellenére sem figyelt arra, hogy munkavégzése a szabályoknak megfelelően történjen. Az alperes ezen a ponton döntött úgy, hogy nem kívánja tovább foglalkoztatni felperest.

[39] Az elsőfokú bíróság alaposnak tartotta a felperes kifogását az alperes 2.504.985+ áfa összegben felszámított ügyvédi munkadíj igénye tekintetében a jogi kutatás címén felszámítani kívánt 160 eurót illetően, ezért a 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 4. § (1) bekezdés alapján, mint szükségtelen költséget levonásba helyezve, 2.444.035 forint + áfa, összesen 3.103.924 forint megfizetésére kötelezte a felperest a Pp. 83. § (1) bekezdés alapján.

[40] Felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte oly módon, hogy a másodfokú bíróság kötelezze az alperest az Mt. 82. § (3) bekezdése és a 77. § (3) bekezdés e) pontja alapján elmarad végkielégítés jogcímén öt havi végkielégítés, bruttó 3.489.024 forint kártérítés és ennek 2024. május 24. napjától számított törvényes késedelmi kamata, valamint az Mt. 82. § (1) és (4) bekezdése alapján a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése címén 90 nap felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő 2.093.414 forint és ennek fenti időponttól számított késedelmi kamata, valamint első- és másodfokú perköltsége megfizetésére.

[41] A felperes fellebbezésében változatlanul fenntartotta kereseti kérelmével egyezően, hogy a támadott felmondás indokolása a világosság követelményének nem felel meg.

[42] Hivatkozott arra, hogy a felmondás indokolása, az abban foglalt tényállítások köre, melyre a munkáltató a felmondást alapította, nem terjeszthető ki utólag. Felperes álláspontja szerint a felmondás indokolása alapján az állapítható meg, hogy alperes szerint felperes rendszeres dohányzott olyan időben, amikor erre nem volt jogszerű lehetősége, így extra szüneteket vett ki. Azt is állította alperes, hogy ezért több alkalommal figyelmeztetésben is részesült. Az alperes által állított felperesi magatartás az volt, hogy felperes munkaidejében több alkalommal eltávozott a gyárépületből, így sem a gyárépületben, sem az irodában nem végzett munkát. Ezt támasztotta alá, hogy a 2023. november 14-én kelt írásbeli figyelmeztetés szerint a felperes munkavégzése során a szünetrendet rendszeresen figyelmen kívül hagyva, extra szüneteket vesz igénybe dohányzás céljából. Ezen túlmenően a felmondás átvételkor szóban azt közölte felperessel név³, hogy engedély nélküli szüneten volt kint, ezért mondtak fel neki.

[43] A Kúria által irányított ítélkezés gyakorlat szerint a világosság követelményét a jognyilatkozat címzettje oldaláról kell értékelni. A felmondás tartalmát annak szövege, az írásbeli figyelmeztetés tartama és a felperessel szóban közöltek alapján a felperes kizárólag akként értelmezhetette, hogy azért mondtak fel neki, mert dohányzás céljából extraszüneteket vett ki és ezzel eltávozott a munkavégzés helyéről. Az alperes a perben ezzel összhangban nyilatkozott a 11. sorszámú jegyzőkönyv szerint. A perfelvételi szakban alperes ettől eltérő nyilatkozatot nem tett, ezért a felek ennek ismeretében határozták meg a jogvita kereteit.

[44] Több tanú meghallgatása után merült fel, hogy nem az épületen kívüli extra dohányzószünetek jogosulatlan igénybevétel volt a felmondás indoka. A felperes kiemelte, a

felmondás második bekezdés első mondatából is az következik, hogy épületen kívüli dohányzószünet jogosulatlan igénybevétele a felmondási ok. Ezt az értelmezést erősíti a felperes 24. sorszámú jegyzőkönyvben foglalt nyilatkozata, miszerint a felmondás átadásakor szóban névtől is azt a magyarázatot kapta, hogy engedély nélküli szüneten volt „kint”.

[45] A 2025. július 1. napján és azt követően kihallgatott tanúk nyilatkozatából derült ki, hogy állításuk szerint több alkalommal látták felperest, hogy névvel hosszan beszélgettek a gyárüzem épületén belül, a gyártósor végénél. Alperes a perben sem jelölte meg konkrétan, hogy rendelkezési állási kötelezettségét milyen módon sértette meg és hogy a munkavégzési kötelezettség alól milyen magatartással vonta ki magát. Felperes hivatkozott a BH2020.308, továbbá BH.2008.344 számon közzétett eseti döntésekre. Az alperes megpróbálta a felmondást olyan új indokokkal kiegészíteni, amelyre az elsőfokú bíróság végül jogszerűtlenül alapozta ítéletét.

[46] A felmondás kifejezetten az extra dohányzószünetek igénybevételére hivatkozott, az elsőfokú bíróság eltávolodott a felmondás konkrét szövegétől és ítéletében arra hivatkozott, hogy felperes munkaidejében olyankor, amikor éppen nem volt munkaközi szünet, naponta többször beszélgetett névvel az épületben található Maserati soron – amit nem is az alperes állított a perben, hanem az általa tanúként idéztetett személyek tanúvallomásaikban.

[47] Az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 183. § (1) és (6) bekezdését, a Pp. 194. § (1) bekezdését, továbbá a Pp. 214. § (1) és (3) bekezdését, amikor a felmondásban megjelölt felmondási indokok körének vizsgálatát kiterjesztette olyan magatartásokra is, melyeket a felmondás indokolása nem tartalmazott. Felperes szerint tényállítás hiányában a tanúk vallomásaiban foglaltak nem voltak figyelembe vehetők, mivel a dohányzószünet jogosulatlan kivételétől eltekintve nem volt egyéb konkrét felperesi cselekményre vonatkozó alperesi tényállítás sem az ellenkérelemben, sem a perfelvételi eljárás során. Az elsőfokú bíróság szemeztette ki az absztrakciónak megfeleltethető ténytartalmakat a tanúk vallomásából és nem törődött azok ellentmondásaival. Az elsőfokú bíróság ítéletét arra alapította, hogy szerinte a felperes munkaidejében névvel beszélgetett a gyártósor végén. Az elsőfokú bíróságnak kizárólag az extra dohányzószünetek vonatkozásában lehetett volna jogszerűen vizsgálódnia, mely tekintetben a tanúvallomások ellentmondásosak és hiányosak voltak.

[48] A felperes kifejezetten vitatta az elsőfokú bíróság azon okfejtését, melyre egész ítéletét alapította. A bíróság a tanúvallomásokban hivatkozott állítólagos szóbeli kommunikáció megtörténtét elsődlegesen azért látta bizonyítottnak, mert a felperes erre nem tett külön észrevételt. Felperes sohasem ismerte el, sőt vitatta, hogy névvel napi egy-másfél órát beszélgetett, ezt alperes sem bizonyította a perben.

[49] Felperes kiemelte, hogy sem a felmondásban, sem a tanúvallomások során nem hangzott el olyan konkrétum, amely alapján pontosan meghatározható lenne, hogy mely napon, pontosan mettől-meddig történt meg az állítólag egy-másfél órás beszélgetés.

[50] Felperes hivatkozott arra is, hogy az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a felperes munkakörének lényegét. A felperes munkaideje mintegy felében nem a

gyárépületben végezte munkáját, hanem az irodában. A felperes közvetlen irányítása alatt álló három csoportvezető volt a közvetlen gyártósori irányítás, nekik kellett folyamatosan a saját csoportjaik mellett tartózkodni. A felperes munkakörének lényege az volt, hogy a csoportvezetőkkel, a mérnökökkel és más munkatársakkal kommunikáljon, szűrőpróba szerűen ellenőrzést végezzen, általános felügyeletet lásson el, a folyamatos felügyelet a csoportvezetőkön keresztül valósult meg. Mivel sok probléma kezelésre volt szükség felperes szintjén is, ezért felperes gyakran volt személyesen a gyártósoron, ahol csoportvezetőivel és adott esetben a mérnökökkel is kommunikálnia kellett.

[51] A tanúvallomások alapján egyértelműen megállapítható, hogy a szóbeli figyelmeztetést követően csak 2024. május 21. napja volt az a nap, amikor a felperes először volt délelőtti, így a tanúk 2024. május 15-17. napján nem észlelhettek semmilyen beszélgetést felperes részéről. A felperesnek tulajdonított egy-másfél órás beszélgetés csak akkor lehetett oka a munkaviszony megszüntetésének, ha ez a magatartás 2024. május 21. napján történt. Az elsőfokú bíróság név6, név8, név7 tanúvallomása alapján állapította ezt meg, ők azonban ezt nem észlelheték, és semmilyen konkrétumra nem emlékeztek, vallomásaik logikátlanok is voltak. név1 tanúvallomásából pedig a bíróság önkényesen ragadott ki egy szövegrészt.

[52] Az elsőfokú bíróság nem reagált felperes azon észrevételére, melyet 2025. november 26-án terjesztett elő, hogy név5, név3 és név10 nyilatkozata nem támasztotta alá a felmondásban a 12:20-13:00 óra közötti időtartam vonatkozásában tett megállapításokat. A 15. sorszámu jegyzőkönyvben rögzítettek szerint 12:20-13:00 óra között egyáltalán nem észlelték, hogy a felperes bárkivel is beszélgetett. A tanúk vallomása alátámasztotta, hogy felperes és név1 beszélgetett, de annak alátámasztására nem voltak alkalmasak, hogy a beszélgetésnek ne szakmai okai lettek volna.

[53] Felperes álláspontja szerint a tanúvallomások alapján nem állapítható meg, hogy a felperes akár csak egy percig kivonta magát a munkavégzés alól a felmondással érintett napon. A bíróság tévesen állapította meg, hogy a felperes nem tudta bizonyítani, hogy amikor 12:32 és 12:51 között a polcsoránál név1sal beszélgetett, akkor munkáról beszélgettek. A bíróság álláspontja ütközik a Pp. bizonyítási teherre vonatkozó 265. § (1) bekezdésben rögzített szabályaival és ellentmond a bíróság által a 11. számú jegyzőkönyv 3. oldalán rögzített bizonyítási kioktatásával. Nem a felperesnek kell bizonyítania a felmondásban foglaltak meg nem történtét, hanem alperesnek a felmondás valóságtartamát.

[54] Felperes fenntartotta név6, név7 és név8, név5, név3 és név10 tanúvallomásának kizárására vonatkozó indítványát hivatkozással arra, hogy az alperes jogi képviselője 2025. június 26. napján a tanúk részére tartott egy egyórás egyeztetést; a tanúvallomások életszerűtlen tartalmúak voltak.

[55] Felperes változatlanul fenntartotta, hogy az Mt. 7. § (1) bekezdésébe ütközött az alperes eljárása. A felmondásra a panaszbejelentés retorziójaként került sor. Az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte az Mt. 7. § (3) bekezdésének rendelkezéseit. Amennyiben az alperes ugyanis nem tudja az okozati összefüggés hiányát igazolni, akkor jogellenes eljárását a törvény vélelmezi.

[56] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, és felperes perköltségben való marasztalását kérte a megbízási szerződésben meghatározottak szerint azzal, hogy az alperes jogi képviselője áfa fizetésére kötelezett.

[57] Az alperes arra hivatkozott, sohasem állította, hogy a 2024. május 21-i esemény dohányzás céljából kivett szünet lett volna, a szünet céljának nincs is jelentősége. Alperes nem a dohányzást nehezményezte a korábbi esetekben sem, hanem az engedély nélkül kivett szüneteket. Döntő jelentősége annak volt, hogy felperes a munkáltatói előírásoktól eltérően, engedély nélkül vonta ki magát a munkavégzési kötelezettség alól. A felmondás közvetlen kiváltó oka az volt, hogy felperes 2024. május 21. napján a szabállyal ellentétben szünetet tartott, ezzel a magatartással a szünetrendet ismételten megsértette.

[58] Felperes fellebbezésében megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy alperes a per során a felmondás indokait jogszerűtlenül bővítette, és az elsőfokú bíróság ítélete erre tekintettel jogszabálysértő. Azon túlmenően, hogy a felmondás indokolása a világosság követelményének megfelel, bár a felmondást közvetlenül egy esemény váltotta ki, de a felmondás indokolásából egyértelműen kitűnik, hogy a felperes munkavégzéssel összefüggő, ismétlődő kötelezettsége miatt szüntette meg alperes a munkaviszonyt felmondással. Ezzel kapcsolatban utalt a szünetrend megszegésére, és a rendelkezésre állási kötelezettség megsértésére, továbbá egy konkrét esetet is megjelölt az indokolásban. A felmondásban nem csak az került rögzítésre, hogy felperes a szünetrendet figyelmen kívül hagyta, extra szüneteket vett igénybe, hanem az is, hogy ezáltal felügyelet nélkül hagyta a területét, ezzel vezetői kötelezettségeit is megsértette. A munkáltatói kifogás lényege nem a dohányzás, mint tevékenység, hanem a munkavégzési kötelezettség megszegése, és a rendelkezésre állási kötelezettség elmulasztása volt.

[59] Alperes vitatta, hogy a bizonyítást túllépte volna a felmondás kereteit. A felperes megalapozatlanul állította, hogy új felmondási okokat vezetett be alperes a perbe. A munkavégzés alóli kivonás, a hosszabb ideig tartó, munkával össze nem függő beszélgetések, a terület felügyeletének elmulasztása mind ugyanazon magatartás különböző megnyilvánulási formái. Az a körülmény, hogy a perbeli bizonyítási eljárás során a kötelezettségszegés konkrét megvalósulási formái részletesebben feltárássra kerültek, nem minősül a felmondási indokok jogellenes bővítésének. A bizonyítás a már közölt indokok alátámasztását szolgálták.

[60] Az alperes álláspontja szerint a felperes fellebbezésében hivatkozott bírói gyakorlat nem alkalmazható a perbeli esetben, mert azok olyan esetekre vonatkoztak, amikor a munkáltató teljesen új, korábban nem közölt okokra alapította védekezését.

[61] A felperes azon kifogásnak, miszerint nem került sor annak pontos meghatározására, mikor történtek az állítólagos 1-1,5 órás beszélgetések, az alperes álláspontja szerint az ügy érdemi elbírálása szempontjából nem volt jelentősége, mert a felmondásban sorolt konkrét eseteket nem vitatta, ami már önmagában véve is elegendő, hogy felperes ismétlődő kötelezettségszegését alátámassza. Ezen túlmenően a tanúk megerősítették, hogy felperes rendszeresen kivonata magát a rendelkezésre állási kötelezettség alól annak érdekében, hogy névlsal beszélgesse. Alperes hivatkozott arra is, hogy a kérdéses időszakban felperes nem volt jogosult a hőség miatt munkaközi szünet igénybevételére, ezen időtartam alatt is köteles lett volna a munkáltató rendelkezésre állni. Felperes 12 óra 9

perckor már szüneten volt, ezért kellett őt névőnek telefonon felhívnia, a tanúvallomások alátámasztották, hogy felperes nem tért vissza munkavégzés helyszínére, nem állt az alperes rendelkezésére.

[62] A tanúk meghallgatását illetően alperes változatlanul fenntartotta, hogy az egyeztetés célja kizárólag annak előzetes felmérése volt, hogy a tanúk rendelkeztek-e olyan, a per szempontjából releváns ismeretekkel, amelyek alapján érdemi tanúvallomást tudnak tenni.

[63] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes panaszbejelentése és munkaviszonyának megszüntetése között nem állt fenn okozati összefüggés.

[64] A felperes fellebbezése nem megalapozott.

[65] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdésének alkalmazásával a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el és megállapította, hogy a Pp. 379. § és 380. § szerinti feltételek nem álltak fenn, a fellebbezést annak korlátai között a Pp. 370. §, 372. §, 369. § (1) és (3) bekezdés a), c) pontjaiban foglaltak alapján bírálta el.

[66] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a felek részére a Pp. 265. §-ban írtaknak megfelelő tájékoztatást adott a bizonyítási érdekről, a bizonyítási indítványokat foganatosította, kellően széles körben folytatta le a bizonyítási eljárást és a tényállást a Pp. 279. § rendelkezéseknek megfelelően, a bizonyítékok okszerű értékelésével állapította meg.

[67] A felperes megalapozatlanul kifogásolta fellebbezésében, hogy a keresettel támadott felmondás indokolása a világosság követelményének nem felel meg, továbbá, hogy az elsőfokú bíróság az alperes által a perben kibővített felmondási indokokra alapította ítéleti döntését.

[68] A felmondás indokolásának szövegéből az Mt. 64. § (2) bekezdésben foglaltaknak megfelelően egyértelműen megállapítható, hogy az alperes azt tette kifogás tárgyává, hogy felperes annak ellenére, hogy ezzel kapcsolatban többször figyelmeztette őt az alperes, a szünetrendet rendszeresen megszegve extra szüneteket vett igénybe dohányzás céljából. A felmondás az írásbeli és a szóbeli figyelmeztetés időpontját is konkrétan megjelölte. Itt utal arra a másodfokú bíróság, mivel felperes a jogorvoslati kioktatás ellenére sem vitatta az írásbeli figyelmeztetésben foglaltakat, az utóbb nem vitatható.

[69] A felmondás indokolása meghatározott egy konkrét esetet is, amelynek során az ott jelölt napon és időtartamban felperes egy munkatársával szünetet tartott, ezzel hosszabb időre felügyelet nélkül hagyta a területét. A felmondás tartalmazta továbbá azt is, hogy felperesnek műszakvezetőként a szabályok maradéktalan betartása és betartatása is feladata volt, továbbá példamutató magatartást kellett volna tanúsítania. Itt utal arra a másodfokú bíróság, hogy a felperes fellebbezésében megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a felmondás második bekezdéséből is az következik, hogy alperes a felmondásban arra hivatkozott, hogy felperes épületen kívüli dohányzó szünetet vett igénybe jogosulatlanul. Ilyen kitélt a 2024. május 21-

ére vonatkozó indok nem tartalmaz, és az indokolás megelőző részével egybevetve sem vonható olyan következtetés, hogy épületen kívüli dohányzásra hivatkozott volna ezen konkrétan megjelölt eset tekintetében az alperes.

[70] A 2024. május 21-ei eset, figyelemmel arra, hogy ez korábbi többszöri figyelmeztetés ellenére azon a gyárlátogatási napon történt, amely alperes külső megítélése szempontjából különös jelentőséggel bírt, szintén nem hagyható figyelmen kívül. A felperes által ismétlődően tanúsított, a munkáltatói szabályzatokban foglalt előírásokat megszegő magatartás miatt alkalmazott felmondás nem jogszabálysértő (Mfv.10.078/2020/7.).

[71] Felperes szintén megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az alperes nem jelölte meg, hogy konkrétan milyen magatartással sértette meg felperes a rendelkezésre állási kötelezettségét, és hogy munkavégzési kötelezettsége alól milyen magatartással vonta ki magát. A felmondás indokolásában megjelölt alperesnél hatályos szünetrendet megszegő szünetek kivétele, továbbá az, hogy egyik munkatársa társaságában felügyelet nélkül hagyta hosszabb időre a területét, a munkavégzési, illetve rendelkezésre állási kötelezettség megszegésének minősül.

[72] A felperes konkrétumok hiányára való hivatkozását illetően utal arra a másodfokú bíróság, hogy amint az a 2023. november 14-én kelt írásbeli figyelmeztetés indokolásából is kitűnik, alperes tudomására a felperes munkavégzésével kapcsolatos szabálytalanságok a panasz kivizsgálása során váltak ismertté. Az a körülmény, hogy alperes nem dokumentálta, hogy a felperes mely napon pontosan mettől-meddig tartó időtartamban vette ki szabálytalanul a szünetet, nem teszik eleve megkérdőjelezhetővé alperes ezen állításait. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg a kihallgatott tanúk vallomása alapján, hogy felperes rendszeresen megsértette a szünetrendet, az a körülmény, hogy a tanúk sem tudták napra, illetve percnyi pontossággal meghatározni ezek megtörténtét, a másodfokú bíróság álláspontja szerint életszerű.

[73] Mindezekből következően tévesen hivatkozott felperes arra, hogy az elsőfokú bíróság kizárólag az extra dohányzó szünetek vonatkozásában vehetett volna fel bizonyítást.

[74] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a fellebbezésben foglaltaktól eltérően az elsőfokú bíróság a perfelvétel fellebbezésben hivatkozott Pp. 183. § (1) és (6) bekezdését, 194. § (1) bekezdését, valamint a Pp. 214. § (1) és (3) bekezdését nem sértette meg, alperes nem bővítette jogellenes módon a felmondás indokait és az elsőfokú bíróság sem tett ilyen jellegű megállapítást. Az a körülmény, hogy a tanúvallomások alapján megállapította az elsőfokú bíróság, hogy a felmondásban dátumszerűen (2024. május 21.) megjelölt eset többször is előfordult, nem minősül a felmondás indokai jogszerűtlen bővítésének.

[75] Megalapozottan hivatkozott arra az alperes fellebbezési ellenkérelmében, hogy a felperes által hivatkozott eseti döntések tényállása eltér a perbeli tényállástól, mivel azon esetekben a munkáltató a felmondás indokolásában egyértelműen nem közölt indokokra hivatkozott a perben (BH2020. 308.). Ebből következően a szóban forgó döntések nem irányadóak a perbeli esetben.

[76] Felperesnek a bizonyítékok elsőfokú bíróság általi értékelésével kapcsolatban kiemeli a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásából kitűnően, a rendelkezésre álló bizonyítékokat (tanúvallomás, okirat) értékelte, konkrétan megjelölte, hogy mely tényeket, mely tanúk vallomása alapján állapított meg, illetve, hogy egyes következtetéseit, mely tanúk vallomására alapította. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a bizonyítékok elsőfokú bíróság általi értékelése nem tekinthető iratellenesnek, logikátlanak, ellentmondásosnak. Az elsőfokú bíróság egyes megállapításait mérlegelés alapján tette a Pp. 279. § (1) bekezdésben foglaltaknak megfelelően.

[77] Az egyes tanúk vallomásának kirekesztésére vonatkozó felperesi indítványt, továbbá a tanúk szavahihetőségét illetően előadott kifogásai vonatkozásában kiemeli a másodfokú bíróság, hogy a tanúk a hamis tanúzás törvényi következményeire való figyelmeztetés után tették meg vallomásukat, a szavahihetőségüket illetően ésszerű kétely nem merült fel, az elsőfokú bíróság indokolása a bizonyítékok kirekesztésének mellőzése tekintetben is helytálló.

[78] A felperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy munkakörének lényegét az elsőfokú bíróság tévesen határozta meg. A becsatolt iratok alapján megállapítható, hogy az elsőfokú ítélet tényállása helyesen tartalmazza felperes munkaköri feladatait és a másodfokú bíróság egyetértett a felperes munkaköri feladatai alapján az elsőfokú bíróság által levont következtetésekkel is a felperes mulasztásainak tényét és azok súlyát illetően.

[79] A felperes alperes saját figyelmeztetés rendjére vonatkozó szabályzatába ütköző eljárását illetően a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletében kifejtettekkel maradéktalanul egyetért, az abban foglaltakat megismételni nem kívánja.

[80] Ugyanígy teljeskörűen egyetértett a másodfokú bíróság a felperes azon hivatkozásával kapcsolatban kifejtettekkel is, miszerint az Mt. 7. § (1) bekezdésébe ütközött az alperes eljárása. Az elsőfokú bíróság kellő részletességgel megindokolta, hogy miért nem ütközött alperes eljárása az Mt. hivatkozott rendelkezésébe, az ott kifejtetteket a másodfokú bíróság megismételni szintén nem kívánja. A fellebbezésben foglaltaktól eltérően, az elsőfokú bíróság nem sértette meg az Mt. 7. § (3) bekezdésének rendelkezéseit.

[81] A fent részletezettek alapján az elsőfokú bíróság megalapozottan állapította meg, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát az Mt. 66. § (2) bekezdés rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával szüntette meg felmondással, továbbá az alperes joggyakorlása nem ütközött az Mt. 7. § (1) bekezdés rendelkezésébe. Erre való tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdésére és a 386. § (4) bekezdésére utalva helyes indokai alapján helyben hagyta.

[82] A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében az alperes másodfokú perköltésének viselésére köteles. Az alperes ügyvédi munkadíj igényét a 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján terjesztette elő, ennek megfelelően kötelezte a másodfokú bíróság a felperest. Az ügyvédi munkadíj áfát tartalmaz.

[83] A másodfokú bíróság a felperes pervesztességére tekintettel a Pp. 83. § (1) bekezdésében foglaltak szerint a Pp. 101. § (1) bekezdés és 102. § (1) bekezdés alapján rendelkezett a fellebbezési illetékekről, melyek összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése szerint a fellebbezési pertárgyérték és az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

[84] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdése értelmében nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2026. május 19.

Dr.Mózsa Gábor s.k.
a tanács elnöke

Dr.Bartus Erika s.k.
előadó bíró

Dr.Kovács Zsolt s.k.
bíró