



Záradék

Az 1.Mf.31.045/2022/7. sz. ítélet az 16. sz. kiegészítő ítélettel és a 18. sz. kijavító végzéssel együtt érvényes.

Bp, 2024.01.11. dr. Vajas Sándor s.k.

Fővárosi Ítéletábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.045/2022/7.

A Fővárosi Ítéletábla mint másodfokú bíróság a Felperesi jogi képviselő (felperesi képviselő címe, ügyintéző: dr. Furulyás Ibolya ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek** a Képviselői jogtanácsos által képviselt **alperes1.** (Cím1.) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 9.M.71348/2020/48. számú ítélete ellen a felperes által 54. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéletábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.752.163 (egymillió-hétszázötvenkettőezer-százhatvanhárom) forint végkielégítést, 336.082 (háromszázharminchatezer-nyolcvankettő) forint kompenzációs átalányt.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 104.000 (száznégyszer) forint és ÁFA elsőfokú és 52.000 (ötvenkettőezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget, valamint az állam javára külön felhívásra 125.295 (százhuszonötezer-kettőszázkilencvenöt) forint eljárási és 167.060 (százhatvanhétezer-hatvan) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2000. október 2. napjától 2018. július 9. napjáig állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél energetikai gépkezelő munkakörben, beosztási helye az Energetikai Osztály (Fűtő-hűtő részleg) volt. A felperes munkaköri feladatai között szerepelt az Energetikai Osztály Fűtő-hűtő részleg tevékenységi körébe tartozó szolgáltató létesítmények és hálózatok szakszerű üzemeltetése önállóan, illetve felettese irányításával. A munkaköri leírás tartalmazta továbbá, hogy a felperes a vezetője által meghatározott mértékben részt vesz a hiba elhárító javításokban és az ütemezett karbantartási feladatok elvégzésében, valamint végrehajtja azokat a feladatokat, amik nem tartoznak szorosan a napi tevékenységhez, de a szolgáltatási körbe vonhatók és a felettese utasítja azokra.

[2] A felperes központifűtés és csőhálózat szerelő képesítéssel rendelkezik, valamint hűtőgépkezelői szakképesítéssel.

[3] Az alperes a székhelyként működő törzsgyárban hűtőgépházát üzemeltet, melynek felújítása zajlott a perbeli időszakban, az előregedett hűtőgépek cseréje történt. A kilenc hűtőgépből 2018. március 26. napjáig nyolc elbontása megtörtént. A bontási feladatot az Energetikai Osztály, valamint a Gépész-épületgépész Osztály munkavállalói végezték. Az alperes 2018. március 26. napján munkautasításban rögzítette az Típus szám1 típusú kompresszoros hűtőgép ammónia töltetének lefejtését, az egyes munkafolyamatokat. A részlegvezetői utasítást a felperes megismerte, részére az anyag oktatása is megtörtént. Az oktatási, vizsgáztatási lapot a felperes 2018. március 26. napján aláírta. Az alperes 2018. március 26. napján szóban utasította a felperest a hűtőgép ammónia leeresztésére, mely munkáltatói utasítást a felperes megtagadta. Az osztályvezető kérte a felperest, hogy írásban is rögzítse a munkamegtagadás okait és tájékoztatta arról, hogy a munkautasítás megtagadása fegyelmi vétség, amelyet az alperes ki fog vizsgálni. A felperes az írásbeli feljegyzésében rögzítette, hogy az utasítást azért nem hajlandó végrehajtani, mert nem tartozik a munkaköréhez és úgy tudja, hogy a gázlefejtéshez hűtőközeg kezelői tanfolyam szükséges. Veszélyes műveletnek tartja, mivel még soha nem végzett ehhez hasonló tevékenységet. A munkautasítás nem terjed ki a préslevegő gépházba, esetleges gázömlés esetén ammóniát sűrít be a hálózatba. A munkautasításból nem derült ki számára, hogy mely műveletet kell neki végeznie, illetőleg hogy a szívó és nyomószelepek milyen állásba legyenek. A fent felsoroltakat szóban is közölte, a válasz az volt, hogy ez nem indok.

[4] Az alperes 2018. április 11. napján fegyelmi eljárást indított a felperessel szemben a munkautasítás megtagadása miatt, melynek során a felperest 2018. április 19. napján meghallgatta. A felperes ekkor megismételte, hogy az ammónia lefejtését azért találta veszélyesnek, mivel ilyen folyamatot még nem csinált korábban. Nem volt egyértelmű az oktatás és nem volt helyszíni oktatás sem. Az alperes a meghallgatási jegyzőkönyvben rögzítette, hogy előzetesen szóban oktatásra került az SOP, majd ezután írásbeli oktatás is következett, amelyen a felperes az oktatási lap aláírásával is igazoltan részt vett. A helyszíni oktatásra már nem ment el a felperes arra hivatkozással, hogy ő az írásbeli oktatás után

feltette kérdéseit, elmondta aggályait a művelettel kapcsolatban, ami leoktatásra került. A felperes megismételte, hogy álláspontja szerint nem számít oktatásnak az, hogy a gyakorlatban nincs elmagyarázva a művelet, a helyszínen is. Kérdésre a felperes elmondta, hogy az oktatási lapot csak délután írta alá annak ellenére, hogy az oktatási anyag leoktatása délelőtt történt meg, ennek indokaként elmondta, hogy további kérdései merültek fel az oktatási anyaggal kapcsolatban és ezért nem írta alá azt. A meghallgatási jegyzőkönyvben rögzítésre került az is, hogy a délelőtti oktatás után néhány munkavállaló elindult a géphez gyakorlati oktatásra is, de a felperes ehhez a csoporthoz nem csatlakozott, mivel veszélyesnek tartotta a műveletet és nem akarta önmagát kitenni ennek a veszélynek, ami az oktatási lapon szereplő tevékenységhez kapcsolódik. Ezzel indokolta azt is, hogy az ammónia leeresztésére vonatkozó munkautasítást megtagadta. A felperes elmondta, hogy a munkafeladat karbantartói feladat és ő csak az üzemvitellel közvetlenül összefüggő, különösebb szakértelmet nem igénylő karbantartói feladatokat látja el akkor, ha az erre vonatkozó személyzet nem áll rendelkezésre. A munkaköri leírása alapján sem lehet számára ezt a feladatot előírni. A felperes a meghallgatás során előadta azt is, hogy az oktatási anyagból számára nem derült ki a konkrét feladat, hogy pontosan melyik munkafolyamatot kinek kell végrehajtania. Az ammónia leeresztés elvégzéséhez nagyobb felkészültséget kell biztosítani az embereknek, információja szerint történt már ammónialeeresztéshez kapcsolódó munkabaleset, és ez is megerősítette azt a döntését, hogy az utasítást nem hajtja végre. Sem magát, sem a kollégáit nem tartja felkészültnek ilyen feladat elvégzésére. Attól is tartott, hogy ha baleset történik, akkor abból később rendőrségi ügye lehet. A szelepekkel kapcsolatban jelzett probléma is azt támasztja alá, hogy nem egyértelmű a feladatmeghatározás. Veszélyesnek gondolta azt is, hogy egy működő préslevegő gépház közelében ammóniát kell leeresztetni. Álláspontja szerint a művelet elvégzése előtt a préslevegő gépházat le kell állítani.

[5] Az alperes 2018. május 9-én felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát 2018. július 8. napjával. A felmondás indokolása szerint a felperes 2018. március 26-án megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés c) pontjában és a munkaszerződésében foglalt azon kötelezettségét, amely alapján köteles munkáját a kapott utasítások szerint végezni, amikor megtagadta a munkahelyi felettese által adott azon munkautasítás teljesítését, amely szerint az Típus száml típusú kompresszoros hűtőgép ammónia lefejtését hajtja végre kollégáival együtt. Az alperes súlyos kötelezettségszegő magatartásként vette figyelembe, hogy a felperes önhatalmulag saját maga által meghatározott szempontok szerint bírálta felül az egyértelmű munkáltatói utasítást. A fegyelmi eljárás során a felperes meghallgatásra került, melynek során kiderült, hogy az utasítás megtagadhatóságára vonatkozó feltételek nem álltak fenn. Az alperes rögzítette, hogy a felperes végkielégítésre nem jogosult.

Kereset és ellenkérelem

[6] A felperes keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetéssel összefüggésben 1.752.163.- forint végkielégítés és 336.082.- forint kompenzációs kárártány megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy a hűtőgép ammónia leeresztése nem tartozott a munkaköri feladatai közé, képesítése erre vonatkozóan nincs. Az alperes által adott munkautasítás nem volt egyértelmű, így annak elvégzése komoly veszélyeket rejtett magában, amely akár az élet és testi épségre is veszélyes lehetett. Egy

évvel ezelőtt egy ilyen munkáltatói utasítás elvégzéséből munkabaleset lett, mely szintén közrejátszott abban, hogy a feladat elvégzését megtagadta. A munkáltatói utasítás megtagadásának jogszerűsége szakkérdés, melyet az alperes a fegyelmi eljárás során nem vizsgált. Az, hogy a felperes szakképzésének részét képezte a feladat elvégzéséhez szükséges tananyag, amit 18 évvel korábban tanult, nem jelenti azt, hogy a feladatot el is tudja végezni, mert abban a felperes járatlan volt. 18 év hűség és kifogástalan munkavégzést követően aránytalanul nagy megtorlás a munkaviszony megszüntetése egy ilyen, a munkavégzés alatt először előforduló esetben, főleg úgy, hogy a munkáltatói utasítás szakszerűségét és szabályszerűségét nem vizsgálta senki. Vitatta, hogy elegendő volt az utasítás a feladat végrehajtására. Előadta, hogy korábban ilyen munkafeladatot nem csinált. Az utasítás továbbá nem rögzíti, hogy melyik munkavállalónak mit kell csinálnia, holott a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 51.§ (4) bekezdése kifejezetten előírja, hogy amennyiben többeknek kell a munkát elvégezni, az egyik munkavállalót meg kell bízni a munka irányításával, és ezt a többiek tudomására kell hozni. Megítélése szerint szükséges lett volna helyszíni tájékoztatás, nem volt egyértelmű a munkautasítás.

[7] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult, a kereset összességét nem vitatta. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indokolása valós és okszerű. Az alperes az elkészült munkautasítást formálisan 2018. március 26-án leoktatta az érintett munkavállalói állomány részére, így a felperes részére is. Ezt követően adta ki a részlegvezető a munkautasítást, majd utasította a felperest a feladat elvégzésére. Azért is súlyos a felperesi kötelezettségszegés, mert az alperes felhívta a felperest, hogy álljon el az utasítás megtagadásának szándékától, de azt annak ellenére fenntartotta, hogy tájékoztatták a felperest, hogy a munkautasítás megtagadása fegyelmi vétség, amely jogkövetkezményeket vonhat maga után. A munkafeladatot ezt követően az állományba tartozó többi munkavállaló hajtotta végre és a folyamat problémamentesen lezárult. Súlyos továbbá a kötelezettségszegés, mert nyílt volt a felperes munkamegtagadása, a csapat többi tagja előtt történt. A feladat a felperes munkaköri feladatai közé tartozik, a hatályos munkaköri leírásának 10. pontjában foglaltak szerint ugyanis a felperes feladatkörébe tartozik a hűtőrendszerek és azok kiszolgáló egységeinek üzemeltetése, valamint minden olyan feladat, amely a szervezeti egység feladatkörébe esik és erre a felettese utasítja. A felperes képzett hűtőgépkészítő, közel 20 éves szakmai tapasztalattal rendelkezik ezen a területen. A hűtőgépkészítők részére az ammóniaközeg kezelése tananyag, az a felperes számára is ismert tevékenység, mivel az korábban kifejezetten az energetikai gépkészítők feladatkörébe tartozó feladat volt. Később ez a feladat ugyan a mindennapokban már ritkábban jelent meg, mivel a gépeket korszerűsítettek és az is helytálló következtetés a felperes részéről, hogy többségében a karbantartók végezték a leeresztési folyamatokat, azonban nem valós, hogy csak ők végeztek volna ilyen tevékenységet. A felperes napi munkájához tartozott az olaj leeresztése is, ami szinte megegyezik az általa sérelmezett ammónia leeresztés folyamatával. Az alperes a védőfelszerelést biztosította, a biztonsági rendszerek tökéletesen működtek. A sérelmezett munkautasítást a felperes által is ismert négy, a területet jól ismerő szakmai vezető készítette és hagyta jóvá. Az utasítás teljesítésének megtagadására vonatkozó, Mt. 54. §-ban foglalt körülmények nem állnak fenn. A konkrét munkautasításba, mely egy szakmai dokumentum, nem kell rögzíteni a munkairányító kijelölését, ez a tényleges munkavégzés során a mindenkori csoportvezető feladata.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[8] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint a felmentés indokolása világos. A perben nem volt vitatott, hogy a felperes az alperes munkautasításának végrehajtását megtagadta, ezért a perben a felperesnek kellett bizonyítani, hogy az Mt. 54. §-ában foglalt feltételek fennálltak, az utasítás végrehajtása más személy egészségét, vagy a felperes életét és testi épségét, egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztette, illetőleg munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközött. Ezzel szemben az alperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy a felperes munkakörébe tartozott a feladat és a felperes megfelelő képesítéssel rendelkezett a feladat ellátására.

[9] Az elsőfokú bíróság utalt Tanú1 tanúvallomására, aki előadta, hogy a hűtőgépkézelők ki vannak képezve a hűtőközeg leeresztésére, az ammónia kezelése a tanfolyam része volt. A hűtőközeg leeresztés kifejezetten a karbantartók bevonásával történt. A felperes önmagában nem végzett hűtőközeg leeresztést. Nem tekintették a gépkézelő önálló feladatának az ammónia leeresztését, csak az olaj leeresztését. Az ammónia leeresztést csak utasítás alapján végezték, de az olaj leeresztése és az ammónia leeresztése technikában teljesen ugyanaz. Egy fő látja el a feladatot, két főre a veszélyesség okán volt szükség. Tanú2 tanúvallomásában előadta, hogy a felperes a szükséges képzettséget megkapta, írásban is volt utasítás arra, hogy hogyan kell elvégezni a feladatot, tehát pótolta azt a hiányt, hogy ez nem volt mindennapos feladat. Tanú3 termelésvezető tanúvallomásában elmondta, hogy a felperes tett fel kérdéseket a munkautasítással kapcsolatban, ő válaszolt a kérdésekre, konkrétan elővette az oktatási anyagot és átmentek rajta. A felperes munkakörébe annyiban tartozik ez a feladat, hogy a karbantartók munkájának támogatása a feladata. Ez megítélése szerint nem a szolgáltatási körbe vonható feladat, hanem ez abba a munkaköri feladatba tartozik, hogy a vezetője által meghatározott mértékben részt vesz a hibaelhárító javításokban és az ütemezett karbantartási feladatok elvégzésében. Utalt továbbá Tanú4 tanúvallomására, aki elmondta, hogy amikor a helyszínre kimentek, ott kaptak egy oktatást és ott derült ki, hogy nekik konkrétan mi a feladatuk, mert addig az nem volt egyértelmű.

[10] Az elsőfokú bíróság az egybehangzó tanúvallomások alapján megállapította, hogy a munkautasítás a feladat végrehajtásakor már mindenki számára egyértelmű volt. A feladat a felperes munkakörébe tartozott, a felperes a munkautasítást megismerte, az aggályait előadhatta, a kérdéseire választ kapott és a felperes a gyakorlati képzésre már nem ment el. A bíróság megkeresésére a Cégl. válaszában megírta, hogy a hűtőgépkézelő szakképesítés nem tartalmazza a hűtőközeg leeresztésével kapcsolatos ismereteket. Ugyanakkor a felperes erre nézve kapott oktatást és a felperes végzettsége alapján karbantartói feladatokat elláthatott.

[11] Az elsőfokú bíróság arra vonatkozóan, hogy a munkautasítás végrehajtása veszélyeztette-e a felperes vagy mások életét, testi épségét, szakértői bizonyítást rendelt el. A szakértő a helyszíni szemlét követően előterjesztett szakértői véleményében megállapította, hogy a felperes hűtőgépkézelő szakképzettsége alapján jogosult hűtő- és klímaberendezés-szerelés, karbantartási tevékenység végzésére. A munkautasításban szereplő munkafolyamat karbantartási tevékenység, melyre a felperes végzettsége megfelelő volt. A munkautasítás

nem veszélyeztette közvetlenül a felperest, mert a szükséges védelem rendelkezésre állt, a személyi, tárgyi és szervezési munkafeltételek megfelelőek voltak, a veszély realizálódása előreláthatóan nem rövid időn belül következhetett volna be. A szakértő álláspontja szerint a felperes a jogszabályi fogalmakkal ellentétben valóban érezhette a közvetlen és súlyos veszélyeztetést, hiszen addig ilyen jellegű tevékenységet nem végzett, ismeretlen helyzetben pedig gyakori a veszélyek túlbecsülése az ismeretlen helyzettől való félelem miatt. A szakértő alátámasztotta, hogy az utasítás munkavédelmi szempontból megfelelő volt, egyértelműen lépésről lépésre meghatározta az elvégzendő feladatot, a munka elvégzéséhez szükséges előkészületeket, a vészhelyzeti teendőket. A feladat végrehajtása a felperes munkakörébe tartozott a szakértő szerint. A feladat nem tekinthető rutin feladatnak, speciális veszélyekkel járt, a kockázat azonban elfogadható mértékűnek tekinthető a megtett intézkedések miatt. A belső képzés és munkautasítás megfelelt a munkavédelmi jogszabályok követelményeinek. A biztosított védelmi intézkedések mellett az ammónia lefejtése elfogadható kockázattal járt, nem veszélyeztette közvetlenül és súlyosan a felperes, valamint más személy egészségét vagy a környezetét. A szakértő megállapította, hogy annak ellenére egyértelmű a munkautasítás, hogy nem tartalmazza az egyes lépések elvégzéséért felelő személy, illetőleg a munkairányítói megbízást sem.

[12] Az alperes a szakértői véleményben foglaltakat elfogadta, míg a felperes nem, arra hivatkozással, hogy az Mvt. előírja, hogy a munkairányító személyt ki kell jelölni, továbbá nem volt egyértelmű a munkautasítás. Az elsőfokú bíróság a tanúvallomások alapján rögzítette, hogy a tanúk közül nem volt olyan tanú, aki azt állította volna, hogy nem volt egyértelmű az utasítás, melybe beletartozik az is, hogy a szívó, nyomó szelepeknek milyen állásban kellett lenniük. Tanú4 tanú is azt nyilatkozta, hogy az utasítás egyértelmű volt és amikor a helyszínre mentek, ott kaptak egy oktatást Tanú3tól és ott derült ki, hogy konkrétan nekik mi a feladatuk, mert az nem volt egyértelmű, hogy a beosztottnak mit kell elvégezni, az egész folyamatot vagy annak egy részét. A helyszínen már minden világos volt. Tanú5 tanú pedig az utasítás végrehajtását nem az egyértelműség hiánya, hanem a veszélyesség alapján tagadta meg. Mindezek alapján nem megalapozott a felperes azon hivatkozása, hogy a szakvélemény azért aggályos, mert az utasítás nem egyértelmű.

[13] Az elsőfokú bíróság szerint a felperes azon hivatkozása, hogy az alperes nem járt el körültekintően, mert a felperesre bízta a feladatot annak ellenére, hogy nem volt meg a kellő tapasztalata, jártassága, nem foghat helyt, mert a felperes a jártasság megszerzése érdekében tartott gyakorlati oktatásra oda sem ment, így erre alappal nem hivatkozhat. A szakértő által is rögzítetten karbantartói feladat volt a munka elvégzése, melyhez a felperes végzettsége megvolt, és azt a munkaköri leírása is rögzítette, hogy a vezetője által meghatározott mértékben részt vesz az ütemezett karbantartási feladatok elvégzésében.

[14] A felperes arra is hivatkozott, hogy nem derült ki, hogy az utasítás a munkavállalók általi elolvasása után a munkáltató oldaláról bárki is ellenőrizte volna, hogy a munkavállalók értik és megértik-e, és a gyakorlatban alkalmazni is tudják-e az abban foglaltakat. A bíróság ezen hivatkozás kapcsán rögzítette, hogy a felperes és a többi munkavállaló is kérdéseket tehetett fel, melyeket Tanú3 megválaszolt. A munkairányító személy kijelölése kapcsán az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az, hogy a munkáltató kit

és hogyan jelöl ki, a munkáltató diszkrecionális jogköre. Arra nézve, hogy azt a munkautasításban is rögzíteni kellett volna, nincs jogszabályi előírás.

[15] Az elsőfokú bíróság az aggálytalan szakértői vélemény alapján megállapította, hogy a felperes nem tudta sikerrel bizonyítani, hogy általa a munkautasítás megtagadásakor hivatkozott okok fennálltak és a felperes a munkautasítást úgy tagadta meg, hogy megvalósultak az Mt. 54. §-ban foglalt feltételek.

[16] Az elsőfokú bíróság megalapozatlannak találta a felperes okszerűtlenségre való hivatkozását. A bírói gyakorlat alapján az előírt munkavégzés szándékos megtagadása súlyos megítélés alá esik, különösen olyan esetben, amikor a teljesítésnek nincs számba vehető akadálya (BH1999.532). A felperes ezen a napon nem volt olyan munkafolyamat elvégzésével megbízva, amely balesetveszélyes lett volna, az alperes a védőfelszerelést biztosította, így a felperes a munkavégzést nem tagadhatta volna meg. Ezért a felmondás okszerű volt, figyelembe véve azt is, hogy az alperes vegyi üzem, ahol kifejezetten nagy súllyal kell értékelni a munkautasítás betartását. Azt is az okszerűséget támasztja alá, hogy a felperes csapatban végezte a munkáját, ahol, ha a munkavállaló nyíltan megtagadja a munka végrehajtását, az a többi csapattag munkájára, a munka biztonságára is kihatással van. Ezért a felmondás indoka nem volt okszerűtlen. A bíróság a további tanúbizonyítási indítványokat elutasította, mert a felperes vezetői és közvetlen kollégái meghallgatásra kerültek, így indokolatlan volt a további tanúk meghallgatása.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[17] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 266. §-át, a 279. § (1) bekezdését, az Mvt. 49.§, 50.§, 51.§ (4) bekezdését. Az elsőfokú bíróság ítéletében a jogszabályokat helytelenül értelmezte, azokból téves jogi következtetésre jutott, az elé tárt nyilatkozatokat és bizonyítékokat, szakértői véleményt, felperesi vitatás ellenére valónak és helyesnek fogadta el. A tanúvallomások alapján egyértelműen megállapítható, hogy a felperes csak munkáltatói utasításra végezhet ammónia leeresztést, a felperes az alperesnél fennálló munkaviszonya alatt nem végzett ilyen feladatot, a munkáltatói utasítás csak az után került írásban rögzítésre, hogy korábban volt egy ezzel a feladattal kapcsolatos baleset, amelynek kivizsgálásáról nincs információja. Kilenc darab ammónia hűtésű gép került elbontásra, melyből nyolc gép elbontását kivétel nélkül a karbantartók végezték. Az ammónia leeresztés nem volt mindennapi rutinfeladat. A tanúvallomások alapján az is megállapítható, hogy nem volt a szokásos értelemben vett oktatás a munkáltatói utasítás vonatkozásában. Az alperes számára az oktatás egyet jelentett a munkáltatói utasítás papír alapú elolvasásával, ami által kétségesse válik az, hogy a munkavállaló a leoktatott anyagot megértette, felfogta, elsajátította, valamint tudásáról mérhető és igazolható módon számot adott. A meghallgatott tanú szerint, amúgy ez csak egy formanyomtatvány, ezért annak bizonyítására alkalmatlan, hogy a felperes részt vett a munkáltatói utasításban szereplő feladat elméleti oktatásán, nem történt a szó valódi

értelmében oktatás. Nem derült ki a lefolytatott bizonyítási eljárás során, hogy az alperes ellenőrizte-e, meggyőződött-e arról, hogy a felperes és a munkavállalók megértették-e és a gyakorlatban alkalmazni is tudják az utasításban foglaltakat, biztosítani kellett volna lehetőséget a gyakorlásra vagy a kipróbálásra.

[18] Elképzelhető, hogy akkor, amikor a felperes elvégezte a hűtőgépezelői képzést, a tananyag része volt az ammónia leeresztés, így képesítése van rá, hogy ilyen műveletet végrehajtsa. Készenítése lehet, hogy van, de készsége igazolhatóan nincs hozzá, az alperesnél eltöltött 18 éves munkaviszonya alatt egyszer sem végzett ilyen feladatot, így gyakorlatot sem szerzett ebben a körben. Az alperes a munkáltatói utasítás kiadásakor figyelmen kívül hagyta az Mvt. 50. §-át, mely szerint a munkavállaló csak olyan feladat elvégzésével bízható meg, melyre egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal. Ezen konjunktív feltételek hiányában a munkavállaló nem utasítható munkavégzésre. A felperes esetében nem állt rendelkezésre a szükséges készség, jártasság. Tanú tanú is megerősítette, hogy a felperes nem végzett ilyen munkát.

[19] Utalt az Mvt. 87. § 12. és 13. pontjaira, és arra, hogy az ammónia veszélyes anyag, egyúttal veszélyforrás is. Hivatkozott az Mvt. 51. § (4) bekezdésére, mely szerint ha valamely munkát egyidejűleg két vagy több munkavállaló végez, a biztonságos munkavégzés érdekében az egyik munkavállalót meg kell bízni a munka irányításával és azt a többiek tudomására kell hozni. Ennek hiányában a munkáltatói utasítás a törvényi előírásoknak nem megfelelő, mert abból nem tűnik ki egyértelműen, hogy bizonyos munkafázisokat a feladat ellátására kijelölt munkavállalók közül melyiküknek kell elvégeznie. Nem egyértelmű a szakvélemény abban a vonatkozásban sem, hogy hogy lehet egyértelmű egy munkáltatói utasítás, ha az alapvető, törvényben foglalt követelményeknek sem felel meg. Egyébiránt a szakvéleményben rögzítésre került, hogy a feladat nem volt a felperes számára rutin feladat, járatlansága végett érezhette a közvetlen veszélyt. A szakvéleményben ugyancsak rögzítésre került, hogy a feladat karbantartói feladat volt, vagyis nem tartozott a felperes feladatkörébe.

[20] Az elsőfokú bíróság mérlegelésén kívül hagyta Tanú5 tanú vallomását, aki elmondta, hogy volt munkáltatói nyomásgyakorlás, őt ugyanis a munkáltató meggyőzte, hogy vonja vissza a megtagadó nyilatkozatot, így ő a mai napig az alperes alkalmazásában áll. Az alperesi képviselő elmondta, hogy a döntés meghozatalakor az is szempont volt, hogy ha nem így cselekednek és nem szüntetik meg a felperes munkaviszonyát, akkor a felperesi magatartás demotiválóan hat majd a többiekre. Ez nyomásgyakorlás, munkáltatói erőfölénnyel való visszaélés. Fenntartotta, hogy a munkaviszony megszüntetés aránytalan, túlzó, megtorló jellegű.

[21] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes a feladat teljesítéséhez a felperes számára valamennyi szükséges védőfelszerelést biztosította, továbbá a felperes részt vett a feladat elvégzéséhez nélkülözhetetlen biztonságtechnikai oktatáson is, amelynek az elvégzését aláírásával is igazolta. Az egybehangzó tanúvallomások alapján a felperes által

megtagadott munkautasítás a feladat végrehajtásakor már minden munkavállaló számára – köztük a felperes számára is – egyértelmű volt. A feladat valamennyi munkavállaló munkakörébe tartozott, a munkautasítást a feladat elvégzését megelőzően már napokkal megismerhették, kérdéseiket előadhatták, amelyekre választ kaptak és részesültek oktatásban is. Téved a fellebbezés abban, hogy a felperes nem részesült megfelelő képzésben, a szakértői vélemény ennek ellenkezőjét támasztotta alá, képzettsége megfelelt a jogszabályoknak. Tévesen állítja azt is a felperes, hogy az alperes nem ellenőrizte, hogy a felperes megértette és a gyakorlatban alkalmazni is tudja az utasításban foglaltakat, hiszen az elméleti oktatást követően lehetőség volt kérdezni a termelésvezetőtől, sőt, a további jártasság megszerzése érdekében az alperes tartott gyakorlati oktatást is (az alperes szerint ez már nem is lett volna kötelező), azonban oda a felperes már nem ment el. Nem vitatott, hogy a felperesnek nem volt jártassága a feladat elvégzésében, tekintettel arra, hogy kilenc darab ammónia hűtésű gépből évente egy-két darab került elbontásra, amelyből következethető, hogy az nem minősült rutin feladatnak. Azonban megjegyzendő, hogy amiatt, hogy egy feladat nem minősül rutinfeladatnak, még nem jogosítja fel a munkavállalót, hogy annak elvégzését megtagadja.

[22] A szakértői vélemény megerősítette, hogy a feladattal járó kockázat elfogadható mértékű volt, az utasítás megtagadásának munkajogi szempontból nem volt elfogadható indoka. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes végzettsége alapján elláthatott karbantartói feladatokat. A szakértői vélemény helytálló megállapítása szerint a felperes megfelelő végzettséggel rendelkezett a munkautasítás elvégzéséhez, a feladat a felperes munkakörébe tartozott, nem érezhetett közvetlen és súlyos veszélyeztetést, az utasítás munkavédelmi szempontból megfelelő és egyértelmű volt, a belső képzés és a munkautasítás megfelelt a munkavédelmi jogszabályoknak: az ammónia lefejtése elfogadható kockázattal járt és nem veszélyeztette közvetlenül, valamint súlyosan a felperest vagy más személy egészségét. Hangsúlyozta, hogy a szakértői szemlén sem a felperes, sem jogi képviselője nem vettek részt, melynek okán továbbra is alaptalanul állításokat közöltek a munkafeladattal kapcsolatban. A feladat az az volt, hogy egy készre szerelt tömlő egyik végén (hűtőgép) lévő csapot kellett kinyitni, majd a másik végén (vízzel teli tartály) figyelni, ahogy a gáz belemegy, mindezt szabad levegő alatt. Arra az esetre, ha mégis probléma következett volna be, több szintű védőrendszer állt rendelkezésre: automata érzékelők, önműködő vízfűgőny, légzőkészülék, további egy kolléga a helyszínen, aki menteni tud és a létesítményi tűzoltók teljes állománya pár méterre, végül maga a hűtőgép is már le volt választva a rendszerről, azért abban túlnyomás sem volt. Az alperes szerint amennyiben a felperes hajlandó lett volna megjelenni a szemlén vagy a korábban tartott gyakorlati oktatáson, akkor már tudná, hogy a munkáltató által utasításba adott feladat nem jelentett veszélyt rá nézve, ezért nem volt jogszerű a feladat megtagadása.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[23] A fellebbezés – az alábbiak szerint – alapos.

[24] A felperes fellebbezésében az elsőfokú eljárásban előadottakhoz képest már nem támadta, hogy a megfelelő képzettséggel rendelkezett a feladat ellátásához, de továbbra

is vitatta, hogy a feladat a munkakörébe tartozott volna. a szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal bírt volna a feladat ellátására, az oktatás megfelelő lett volna, valamint, hogy az utasítás egyértelmű lett volna. Arra is hivatkozott, hogy a munkautasítás azért volt jogszabálysértő, mert nem tartalmazta, hogy mely munkavállalót bízták meg a munka irányításával.

[25] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy miután a felperes az utasítást megtagadta, a Pp. 265.§ (1) bekezdése alapján őt terhelte az Mt. 54. § (1) és (2) bekezdése szerint annak bizonyítása, hogy az utasítása végrehajtása más személy egészségét vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlen és súlyosan veszélyeztetné, illetve hogy annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik.

[26] A másodfokú bíróság utal arra, hogy az Mt. 54. § alkalmazása során nem a felperes szubjektív érzetének van jelentősége a tekintetben, hogy az élet, testi épség, egészség közvetlen és súlyos veszélyeztetése megvalósult-e, hanem az objektív tényeknek, a felperes szubjektív érzete a jogvita eldöntése során irreleváns. A tények ebben az esetben bizonyítási kérdést képeztek és részben szakértői kompetenciába tartozó, különleges szakértelemmel megválaszolható szakkérdést jelentettek. Ugyanakkor a másodfokú bíróság szerint nem szakkérdés, hogy a felperes munkaköri feladatai közé tartozott-e az ammónia lefejtése, továbbá annak megítélése, hogy a munkautasításnak tartalmaznia kell-e a munkairányító meghatározását, mert ezek eldöntésére a bíróság kellő szakértelemmel rendelkezett, ezért a szakértői vélemény erre vonatkozó megállapításait a másodfokú bíróság mellőzte.

[27] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes fellebbezésében arra, hogy a munkautasítás azért nem felel meg a jogszabályoknak, mert nem teljesíti az Mvt. 51. § (4) bekezdésében foglaltakat, nem tartalmazza, hogy melyik munkavállalót bízzák meg a munka irányításával. A hivatkozott jogszabályhely előírja, hogy ha valamely munkát egyidejűleg két vagy több munkavállaló végez, a biztonságos munkavégzés érdekében az egyik munkavállalót meg kell bízni a munka irányításával, és ezt a többiek tudomására kell hozni. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az írásbeli munkautasításban nem szükséges konkrétan rögzíteni a munka irányításával megbízott munkavállaló személyét, már csak azért sem, mert ez egy általános műveleti utasítás volt, a művelet elvégzésének pontos leírása (58.M.1412/2018/15. számú jegyzőkönyv). A konkrét munkavégzés folyamán kell betartani az Mvt. 51. § (4) bekezdését, ezért elegendő szóban kijelölni a munkairányító munkavállalót, erre nézve – az Mt. 22.§ (1) bekezdése szerint – alaki kötöttség nincs. Lényeges körülmény, hogy erre a felperes a munkautasítás megtagadásakor nem is hivatkozott, csak utóbb, a perben egészítette ki ezzel jogi érveit.

[28] Megalapozatlan a felperes azon hivatkozása, hogy az ammónia leeresztése ne tartozott volna a munkaköri feladatai közé. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes 2013. október 1-jén kelt, a munkaszerződéshez mellékelte írásbeli tájékoztatás szerint a munkaköri feladatai közé tartoznak az Energia Osztály tevékenységi körébe tartozó szolgáltató létesítmények és hálózatok szakszerű üzemeltetése. Tény, hogy az ammónia leeresztését korábban a karbantartók végezték és tény az is, hogy ez a feladat a

hűtőrendszerek ütemezett karbantartási feladatai közé nem tartozik, mert korszerűsítés folytán egy régi leselejtezett hűtőgép ammóniáját kellett leeresztetni. Az ammónia leeresztését csak külön munkáltatói utasítás alapján lehetett végezni. Nem volt vitatott a peres eljárás során, hogy a felperes korábban ilyen feladatot nem végzett, és ezt feladatot a karbantartók látták el. Következésképpen azonban a bírói gyakorlat abban, hogy a munkakör a munkakörbe tartozó munkaköri feladatok összessége, önmagában egy-egy munkaköri feladat változása, a munkakör egy munkaköri feladattal való kiegészítése, amennyiben az a munkakör jellegét nem változtatja meg, nem minősül munkaszerződés módosításnak. A munkaköri leírás is tartalmazza, hogy a felperes „végrehajtja azokat a feladatokat, amik nem tartoznak szorosan a napi tevékenységhez, de a szolgáltatási körbe vonhatóak és a felette utasítja azokra”. Az alperesnek a jogszabályok és a munkaköri leírás alapján is volt lehetősége arra, hogy a felperest a munkaköre keretei között kötelezze a hűtőgép elbontásával kapcsolatosan az ammónia leeresztésére, ezért az erre alapított fellebbezési érvelés megalapozatlan.

[29] A felperes a másodfokú eljárásban továbbra is vitatta, hogy rendelkezésre állt volna a szükséges készség, jártasság a feladat ellátására. Az Mvt. 50.§-a előírja, hogy a munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségre alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal. Ezen kötelezettség az Mt. 51. § (1) bekezdéséhez tartozik, mely rendelkezés 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. A két jogszabály – az Mt. 51.§ (1) bekezdése és az Mvt. 50.§-a – egymással az általános-speciális viszonyban van. Tény, hogy még ha a felperes tanulta is az ammónia leeresztését több évtizeddel ezt megelőzően, az alperesnél fennálló, mintegy két évtizedes munkaviszonya alatt – immár az alperes által sem vitatottan - nem végzett ammónia leeresztést. Az alperes egy veszélyes vegyi üzem, ahol veszélyes anyagokkal dolgoznak, ilyen nem vitatottan az ammónia is. Kétségtelen tény, hogy az ammónia leeresztése nem volt rutin feladat, veszélyes feladat volt, amit csak utasításra lehetett végezni és az sem vitatott tényadat, hogy az alperes a védőfelszereléseket biztosította. Nyilvánvalóan a felperes munkaköréből és az alperes veszélyes üzemi minőségéből adódóan a felperesnek időnként veszélyes munkaköri feladatokat is el kellett látni, ez azonban önmagában a munka megtagadására nem jogosítja fel. Ugyancsak nem tagadható meg a munkafolyamat arra hivatkozással, hogy olyat a munkavállaló még nem végzett. Helytállóan érvelt azonban a felperes azzal, hogy a munka elvégzéséhez szükséges jártasságot és ismereteket a munkáltatónak biztosítania kell, mely kérdés szorosan kapcsolódik ahhoz, hogy az alperes oktatása megfelelő volt-e, egyértelmű volt-e a munkautasítás. Ezen kérdések összetartoznak, azokban együttesen kell állást foglalni. A munkaköri feladatok elvégzéséhez szükséges készséget és jártasságot a munkáltató megfelelő oktatással is biztosíthatja. Miután a felperes vitatta az oktatás megfelelőségét is, ezért ebben a kérdésben is döntenie kellett az eljáró bíróságoknak, ez alapján lehetett megítélni a készség, jártasság kérdését is.

[30] Nem vitatott peradat, hogy a felperes az oktatási ívet aláírta, a munkautasítása alapján történő oktatást a szakértő jogszabályszerűnek minősítette. Az elsőfokú bíróság több olyan tényre és körülményre is nyilatkoztatta a szakértőt, amely nem szakkérdésnek, hanem jogkérdésnek tekinthető. Az oktatás megfelelősége azonban csak részben szakkérdés, részben bizonyítási kérdés. Nem kétséges, hogy az egyébként hűtőgépkezelői végzettséggel

rendelkező felperesnek oktatást kellett adni az ammónia leeresztéséről, hiszen a munkakör feladat új volt, azt évtizedek óta nem gyakorolta, a szükséges ismeretekkel, jártassággal nem rendelkezett, a munkafolyamat kifejezetten veszélyes volt. Tény az is, hogy az új munkaköri feladat, az ammónia lefejtése nemcsak a felperesnek, de más munkavállalóknak is okozott gondot, többen is megtagadták az utasítás teljesítését. További jelentős körülmény, hogy korábban az ammónia lefejtésével kapcsolatban munkahelyi baleset történt, kiszabadult az ammónia, ezért került sor a munkautasítás írásba foglalására. Az 1/A/2. szám alatt csatolt munkautasítás a biztonságtechnikai előírások között, a személyi feltételeken belül rögzíti, hogy a műveletet csak arra kioktatott dolgozó végezheti, és a művelet végrehajtásához két fő szükséges. Ezt követően a munkautasítás az ammónia lefejtésének folyamatát több oldalon keresztül részletesen leírja.

[31] Lényeges körülmény, hogy az alperes a meghallgatási jegyzőkönyvben, de később a per során és a fellebbezésben is elismerte, hogy délután még tartott egy gyakorlati oktatást, melyen állítása szerint a felperes már nem jelent meg. A felperes az utasítás megtagadásakor arra hivatkozott, hogy a munkautasításból nem derült ki számára, hogy mely műveletet kell neki végeznie, és hogy a szívó és nyomószelepek milyen állásba legyenek. A meghallgatása során éppenhogy a helyszíni oktatás elmaradását kifogásolta, melyre a peradatokból megállapíthatóan már csak a későbbiekben, az utasítás megtagadását követően került sor. A helyszíni oktatást maga az alperes is fontosnak találta, különben miért tartott volna ilyet, ezen azonban a felperes már nem vett részt és erre nem is kötelezték. Az alperes ugyan a felperes terhére rótta, hogy a felperes a gyakorlati oktatásra nem ment el, de erre az alperes nem is kötelezte, továbbá a felmondás indoka sem az, hogy a felperes a gyakorlati oktatást nem teljesítette. Az alperes ugyan hivatkozott arra, hogy a gyakorlati oktatás szükségtelen volt, de ez nem helytálló hivatkozás annak tükrében, hogy gyakorlati oktatást mégis tartott, de csak azt követően, hogy a felperes a számára nem egyértelmű utasítást megtagadta. Lényeges e körben az alperes 2019. július 2-i válaszirata (22. számú beadvány). Ebben az alperes elismerte, hogy az oktatás és a gyakorlat azért zajlott egy időben, mert a folyamatot már minden munkavállaló rutinszerűen ismerte. Ebben elismerte, hogy az információk előzetes átadása és a gyakorlati megmutatás egyaránt szükséges volt a feladat elsajátításához. Ez utóbbi azonban hiányzott a felperes esetében.

[32] A másodfokú bíróság nem értett egyet a bizonyítékok értékelésével és az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy a munkavállalók számára egyértelmű volt az utasítás. A másodfokú bíróság szerint a bizonyítékok alapján éppenhogy az volt megállapítható, hogy a munkautasítás a gyakorlati oktatással együtt vált világossá, már a helyszínen. A helyszíni oktatás alkalmával azonban a felperes már nem volt jelen, de ez nem értékelhető a terhére, mert erre az alperes nem kötelezte.

[33] A felperes a perben elmondta, hogy nem gyakorolták be a folyamatot, arra nem volt lehetőség, a munkautasítás aznap született meg. Tény, hogy kérdéseket tett fel, de erre úgy érezte, hogy nem kapott megfelelő válaszokat, azt válaszolták, hogy benne van a munkautasításban, minek akadékoskodik (58.M.1412/2018/6. számú jegyzőkönyv). Tanú is elismerte tanúvallomásában, hogy az ammónia leeresztése nem feltétlenül tartozott a gépkezeléshez. Az energetikai osztályvezető munkakörben dolgozó tanú az oktatással kapcsolatban a következőket adta elő: az oktatás olvasás útján történt meg. „Az, hogy a

vizsgáztatás megtörtént, az egy minőségbiztosítási rendszer miatt került így kinyomtatásra ez a papír, azonban külön nem vizsgáztak ebből”. A gyakorlatban kellett elvégezni ezt a feladatot. Mindezek alapján az állapítható meg, hogy az alperes saját belső szabályzata szerint szükséges volt vizsgázni a tananyagból, ami azonban nem történt meg, emellett pedig az alperes szükségesnek tartott gyakorlati oktatást is, amit azonban a felperes részére nem biztosított. Tanú3 termelésvezető elmondta, hogy az oktatást OKtató1 tartotta meg, ő annyit tud, hogy az oktatási lap aláírásra került. Előadta, hogy ő válaszolt a kérdésekre, konkrétan elővette az oktatási anyagot és átmentek rajta. 13.00. körül tagadta meg a felperes a munkautasítást. Tanú5 gépkezelő, aki a feladatot szintén megtagadta, elmondta, hogy azért tagadta meg, mert ez egy veszélyes munka volt, nem volt meg a szükséges tapasztalata. A délutáni megbeszélést követően a döntését megváltoztatta, de ezt követően neki már más munkafolyamatot kellett végrehajtania. Az ammónia lefejtésében nem vett részt. Tanú4 főenergetikai műszakvezető tanúvallomásában elmondta, hogy a munkautasítással kapcsolatban volt egy tájékoztató, egy leírás, amit tanulmányozni kellett, megbeszélni a felmerült aggályokat. A következő műszakban a művezető, Tanú3 válaszolta meg a felperes aggályait. A tanú elmondta, hogy „nem volt azonban egyértelmű, hogy a beosztottaknak mit kell elvégezni, az egész folyamat a mi feladatunk, vagy csak annak egy része. Amikor elkezdtük a munkát, akkor a helyszínre mentünk, ott kaptunk egy oktatást Tanú3tól és ott derült ki, hogy nekünk konkrétan mi lesz a feladatunk. Ez csak a helyszínen derült ki. A helyszínen már minden világos volt” (58.M.1412/2018/26. számú jegyzőkönyv). A tanú elmondta azt is, hogy három embernek volt aggálya a munkautasítással kapcsolatban, kérdéseket jeleztek felé, ő azonban nem tudta ezeket megválaszolni. Ezért azt beszélték meg, hogy a másnapi műszakban fogják jelezni ezeket a kérdéseket Tanú3nak. A délutáni oktatással kapcsolatban elmondta, hogy az úgy zajlott, hogy átbeszélték a feladatot a gép ismertetésétől kezdve, hogy a lefejtő vezetékek csatlakozása hova kerüljön, hova történjen, milyen szelepet kell nyitni, zárni. A felperes ide az oktatásra már nem jött oda. Tanú6 tanú azt is elmondta, hogy az ammónia lefejtését végül nem is ők végezték, csak ott kellett lenni felügyelni (58.M.1412/2018/31. számú jegyzőkönyv).

[34] A szakértői véleményéből kitűnően a munka nem minősíthető közvetlen és súlyosan veszélyesnek. A másodfokú bíróság szerint azonban a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközés megállapítható, mert az alperes nem teljesítette az az Mt. 6.§ (2) és (4) bekezdés szerinti együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét. A szakértői vélemény szerint a belső képzés megfelelt a munkavédelmi jogszabályok követelményeinek, de a másodfokú bíróság szerint nem felelt meg az Mt. alapvető magatartási követelményeinek: ha egy veszélyes és első alkalommal végzett munkafeladat kapcsán a munkavállaló jelzi, hogy az utasítás számára nem egyértelmű, akkor a munkáltatónak mindent meg kell tennie, hogy a munkavállalónak megfelelő irányítást és tájékoztatást adjon. Ha pedig a munkáltató egy gyakorlati képzést is szükségesnek tart az adott munkafolyamat kapcsán, akkor nem róható a munkavállaló terhére, hogy éppen a gyakorlati oktatás hiányát is sérelmezve korábban megtagadta az utasítás elvégzését. A helyes eljárás az lett volna, ha az alperes kötelezte volna a felperest a gyakorlati oktatásra, ahol kiderült volna számára a konkrét munkafolyamat mibenléte, és az ezt követő munkamegtagadás már valóban jogellenes lett volna. Az alperes ezen eljárása különösen indokolt lett volna, figyelemmel arra, hogy a veszélyes feladatot első alkalommal végezte volna a munkavállaló, aki 18 éve áll az alperes alkalmazásában és nem volt arra utaló peradat, hogy korábban utasítást megtagadott volna.

[35] Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú bíróság megfelelő indok nélkül mellőzte OKtató1 tanúkénti meghallgatását (10. számú beadványban került indítványozásra), a tanú az oktatást biztosította, ezért az oktatás módjára és megfelelőségére a tanú meghallgatása szükséges lett volna. Tekintettel azonban arra, hogy már a gyakorlati oktatás alperesnek felróható elmaradása miatt megállapítható a jogellenesség, ez nem volt hatályon kívül helyezési ok.

[36] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és a keresetnek helyt adott, megítélte az Mt. 82.§ (3) és (4) bekezdése alapján járó végkielégítést és kompenzációs kárátalányt.

Záró rész

[37] A Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a pereszes alperes köteles a felperes első-, és másodfokú perköltségének megfizetésére. A perköltség összege a felperes költségfelszámításán és bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdésén, 4/A.§-án alapul.

[38] Az alperes a Pp. 102.§ (1) bekezdése folytán köteles a tárgyi költségfeljegyzési jog folytán le nem rótt eljárási és fellebbezési illeték megfizetésére. Az eljárási illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42.§ (1) bekezdésén, a fellebbezési illeték összege a 46. § (1) bekezdésén alapul.

[39] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. június 21.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulicity Mária s.k.
előadó bíró