



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.001/2022/5/I. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

A felperes képviselője:

pártfogó ügyvéd (cím2)

Az alperes:

alperes1 (cím3)

Az alperes képviselője:

ügyvéd1 (cím4)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

felperes részéről 18. sorszám alatt

A per tárgya:

munkaviszony megszüntetése

Az elsőfokú bíróság:

Szekszárdi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

31.M.70.112/2020/17. számú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 56.000.- (ötvenhatezer) forint másodfokú perköltséget.

A felperes pártfogó ügyvédjének másodfokú díja a felperes terhére esik.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2013. január 14-től állt alkalmazásban határozatlan idejű munkaviszony keretében az alperesnél fémmegmunkáló gépkezelő munkakörben. A felperes besorolási béré 275.520 forint, távolléti díjának egy munkanapra eső összege 15.314 forint volt.
- [2] Az alperes a termelés területére vonatkozóan szünetrendet alkalmaz, amely meghatározza az egyes műszakokban (délelőtti, délutáni, éjszakai) a műszakkezdés és befejezés időpontját, továbbá a műszakonkénti három munkaközi szünet kezdő és befejező időpontját, időtartamát. A felperes a szünetrendet ismerte amellet, hogy a szünetrend ki volt függesztve, és az alperes részéről többször fel is hívták a dolgozók figyelmét a munkaidők és a szünetidők betartására.
- [3] A felperes a szünetrendet nem tartotta be, több ízben a munkaközi szünet lejártát követően nem ment vissza a munkaállomáshoz, illetve a munkahelyét több esetben elhagyta a munkaközi szünetre előírt időn kívül is.
- [4] A felperes órabérben dolgozott. Az alperesnél a termelés munkaidő-igénye meghatározása céljából a technológusok időnként darabidő felmérést végeznek, ami alapján meghatározzák az egy órára eső 100%-os teljesítményt. A felperes a 8 órára kalkulált 100%-os teljesítményt gyakran rövidebb idő alatt teljesítette, ilyen esetekben a munkát abbahagyta, és a gépénél lévő számítógépen internetezett.
- [5] A technológusok által végzett darabidő felmérés (ún. refa felmérés) célja a termelés munkaidő igényének meghatározása, időnkénti korrigálása a termelés minél pontosabb tervezhetősége céljából. A felmérés a munkaidőt nem hátráltatja. A felperes két ízben is megtagadta az időmérésben való közreműködést.
- [6] A felperest a fenti magatartások miatt Név termelésvezető többször figyelmeztetésben részesítette.
- [7] A felperes munkaviszonyát az alperes 2020. szeptember 30. napján azonnali hatályú felmondással megszüntette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdés b) pontjára alapítot, azzal az indokolással, hogy „felperes1 munkavállaló munkafegyelmet zavaró és összeférhetetlen magatartást tanúsít, többszöri felszólítás (szóbeli figyelmeztetés) ellenére sem tartja be a termelés területén érvényben lévő szünetrendet, munkaterületét a szünetrenden kívül ismétlődően indokolatlanul elhagyja. Magatartása, ami nem egyeztethető össze a vállalat belső szabályzataival és a alperes Viselkedési Alapelvekkel, a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.”
- [8] A felperes módosított keresetében munkaviszonya jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (1) bekezdésére alapítot elmaradt jövedelem címén 3.062.800 forint, a 2020. szeptember havi béren kívüli juttatás címén 18.750 forint és célprémium címén 43.875 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [9] Keresetét arra alapította, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása nem felel meg a valóságnak, nem tanúsított a munkafegyelmet zavaró és összeférhetetlen magatartást, a szünetrendet betartotta, és a munkaterületet indokolatlanul nem hagyta el. Állította, hogy az indokolás nem tartalmaz adatot arra, hogy kivel szemben tanúsított összeférhetetlen magatartást, és nem állapítható meg az sem, hogy az alperes szerint mikor követte el a neki felrótt magatartásokat. Hivatkozott arra, hogy munkája ellen soha, semmilyen kifogás nem merült fel, a normát, a célprémiumnak megfelelő teljesítményt mindig teljesítette. Az alperes a munkaviszonyát az Mt. 7. § (1) bekezdésébe ütközően joggal való visszaéléssel szüntette meg.

- [10] Álláspontja szerint az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára hivatkozás téves, mert a b) pont szerinti tényállás a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tévő magatartás tanúsítását jelenti, mely esetben az azonnali hatályú felmondásra okot adó magatartás nem a munkaviszonyból származó kötelezettség megszegéséhez kapcsolódik, az indok munkajogviszonyon kívüli.
- [11] Hivatkozott arra, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondást az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon túl gyakorolta, ezzel összefüggésben utalt arra, hogy az indokolásból nem derül ki, hogy a kifogásolt magatartást mikor tanúsította.
- [12] Az alperes a kereset elutasítását, a felperes perköltségben való marasztalását kérte, mert az azonnali hatályú felmondás indokolása valós és okszerű. A felperes a munkakezdés és befejezés időpontját, a szünetrendet ismerte, ennek ellenére a szünetekről sokszor később tért vissza a munkahelyére, más gépkezelőkkel beszélgetett, már jóval a műszakátadás előírt időpontja előtt befejezte a munkát, várta a blokkolást a terminálnál, vagy beszélgetett a kollégáival, esetleg internetezett. A viselkedése más munkavállalók felé rossz üzenetet jelentett, a munkafegyelmi helyzet romlásának az előidézőjévé vált, ezek miatt a termelésvezető részéről több ízben szóbeli figyelmeztetésben részesült.
- [13] Az együttműködés hiánya, az összeférhetetlenség abban nyilvánult meg, hogy a felperes nem volt hajlandó a technológiai osztállyal együttműködni. A munkáltatónak lényeges érdeke fűződik ahhoz, hogy a termeléskiosztást valós időszükségletek alapján tudja megvalósítani, mert így elkerülhető, hogy a kiadott feladat végeztével a gépek akár hosszabb időt is álljanak az újabb munkafeladat beérkezéséig. A refa darabidő felmérés ezt a célt szolgálja, azonban a felperes a felmérést végző technológusok munkáját próbálta szabotálni azzal, hogy nem volt hajlandó dolgozni, amíg a mérésre készülő technológusok ott voltak. Ezzel a magatartásával megsértette az Mt.-ben foglalt együttműködési kötelezettségét és az alperesi vállalat viselkedési normáit, amit a alperes Viselkedési Alapelvek rögzítenek.
- [14] 2020. szeptember 17-én Név termelésvezető sokadjára észlelte, hogy a felperes a műszakváltás előtt 15 perccel már befejezte a munkavégzést, és a terminálnál ülve internetezett, emiatt a felperest szóbeli figyelmeztetésben részesítette, és ennek tényét feljegyzésben is rögzítette Név1 gyárvezető részére. A munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult gyárvezető a felperes számtalan korábbi fegyelemsértését is értékelve úgy ítélte meg, hogy a felperes lényeges kötelezettségeit szándékosan megszegte, munkaviszonya nem tartható fenn tovább, ezért a munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntette.
- [15] Utalt rá, hogy a alperes Viselkedési Alapelvek 1.5. pontja alapján a prémium a munkaidővel való „visszaélés”, kötelezettségzegés esetén megvonásra kerül. Ehhez hasonlóan rendelkezik a termelési terület számára rögzített prémiumkiírás is, azzal, hogy a szünetrend be nem tartása második alkalommal kizárja a prémium juttatást.
- [16] Hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú felmondást megalapozó okokat az indokolás világosan tartalmazza, a kötelezettségzegést beazonosíthatóan megjelöli. Az indokolás megfelel az MK 95. számú állásfoglalás azon követelményének, hogy „nem szükséges a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is”. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás indokai amellet, hogy valósak, okszerűek is, mert a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte, magatartása az Mt. 52. § (1) bekezdés a), b), c) és e) pontjába ütköző volt. A sorozatos munkarendsértésekre tekintettel munkaviszonya fenntartása lehetetlenné vált. Az azonnali hatályú felmondásra okot adó legutolsó magatartás 2020. szeptember 17. napján történt, tehát az alperes a 15 napos szubjektív határidőt betartotta.

- [17] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, és kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 145.400 forintot perköltséggként. Megállapította, hogy a felperes pártfogó ügyvédjének munkadíja a felperes terhére esik.
- [18] Ítéletének indokolásában az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjára, a (2) bekezdésére, valamint az Mt. 64.§ (1) és (2) bekezdésére hivatkozva megállapította, hogy Név termelésvezető és Név1 gyárvezető tanúként elmondta, a felperes a szünetrendet megszegte. Ezt lényegében a felperes sem vitatta, amikor úgy nyilatkozott: „olyan volt, hogy a szünet lejárt, és többen kint voltunk még, és a műszakvezető felhívta a figyelmünket, hogy a szünet lejárt, és vissza kell menni...”. A szünetrend megsértésének bizonyítására az alperes felvételeket csatolt: a képek tartalmazzák a felvételek időpontját (az első kép 2020. augusztus 4-én 17 óra 7 perckor, a többi négy kép 2020. augusztus 4-én 15 óra 56 perckor készült). A felvételeket a szünetrenddel egybevetve megállapítható, hogy azok a munkaközi szüneten kívüli, munkavégzési kötelezettséggel járó időben – az első 17 perccel, a további képek 6 perccel a szünet után – készültek. Az első felvételen a felperes a munkaterületén kívül, a szünet eltöltésére kijelölt területen tartózkodik, és karba tett kézzel beszélget, a többi felvétel a felperes munkavégzési helyét ábrázolja, melyek tanúsága szerint a felperes nem tartózkodott a munkahelyén, vagyis azt elhagyta.
- [19] Név és Név1 tanúvallomása, valamint a felvételek alapján – figyelembe véve a felperes elismerését is – a bíróság megállapította, hogy a felperes több ízben nem tartotta be a szünetrendet. A felperes érvelése arra vonatkozóan, hogy munkaidőben időnként el kellett hagyni a munkahelyet (például segíteni a targoncázásnál, hulladékot kiborítani) nem volt elfogadható, mert a termelésvezető és a gyárvezető tanúvallomása ezt nem támasztotta alá, továbbá az első felvételen a felperes testtartásából arra lehet következtetni, hogy oldottan társalog, nem pedig munkát végez.
- [20] A termelésvezető tanúvallomása szerint a munkaidő és a szünetidők betartása kulcsfontosságú volt a német tulajdonos elvárása alapján. A munkaidőt (annak műszakonkénti kezdetét és végét), valamint a szünetidőket rögzítő szabályzatok ki vannak függesztve, ezeket a munkavállalók ismerik, és azok betartásának fontosságára többször felhívják a figyelmet. Azt, hogy a munkáltató a szünetrend megsértését kiemelt kérdésként kezelte, alátámasztja a prémium szabályzat, ugyanis a szünetrend be nem tartása következményeként első alkalommal szóbeli figyelmeztetést, második alkalommal a prémium „megvonását” írta elő.
- [21] Nem menti a felperest az az érvelése, hogy „beszélgetni csak valakivel lehet”, illetve az, hogy az alperes nem alkalmazott ilyen súlyos szankciót a felperessel beszélgető, a szünetrendet ugyancsak megsértő munkatársakkal szemben; továbbá, hogy nem tartotta be a fokozatosság elvét, melyet belső szabályzatban maga is követelményként határozott meg. A termelésvezető és a gyárvezető szerint szóbeli figyelmeztetést minden hasonló esetben, minden dolgozóval szemben alkalmaznak. A tanúvallomások és a felvételek alátámasztották, hogy a felperes többször megsértette a szünetrendet, és az azonnali hatályú felmondásnak nem ez volt az egyetlen indoka.
- [22] Az alperes további kötelezettségszegésnek tekintette, hogy a felperes 2020. március 17. napján (helyesen 2020. szeptember 17. napján) műszakváltás előtt 15 perccel befejezte a munkavégzést, emiatt Név a felperest figyelmeztetésben részesítette, amely tényről írásban rögzítette, és az esetről tájékoztatta a gyárvezetőt. Név1 tanúvallomása szerint hasonló eset többször is előfordult, ezt Név tanúvallomása is alátámasztotta, mert a tanú szerint a felperesre jellemző volt, hogy kiszámította, mi az a munka, ami lefedi a 8 órát, azt mindig elérte, de arra nagyon vigyázott, hogy ne legyen annál többet dolgozzon. Ha ezt a teljesítményt hamarabb elérte, akkor utána már nem nagyon volt hajlandó dolgozni. Ezt lényegében a felperes sem cáfolta, amikor akként nyilatkozott, hogy „olyan előfordult néhányszor, hogy befejeztük a termelést, és olyankor hamarabb leálltunk, nem csak én, hanem más is”,

„Szerintem simán hoztam a céges átlagot.... Miért baj az, hogy 7 óra alatt elérem a 8 órára kiszabott 100%-os teljesítményt?” (31.M.70.112/2020/13. sorsz. jkv. 3.old. 4. bekezdés, 17. sorsz. jkv. 8.old. 2. bekezdés).

- [23] Az alperes kötelezettségszegésként értékelte továbbá, hogy a felperes nem működött közre a refa felmérésben. Név termelésvezető és Név2 technológus csoportvezető tanúvallomása alátámasztotta, hogy a felperes a közreműködést megtagadta. Név tanú szerint a mérésről őt a technológusok előre tájékoztatták, és a tanú a felmérés előtt meggyőződött arról, hogy a felmérésnek nincs akadálya (az adott termelés folyik, és nem szükséges munkát átcsoportosítani), továbbá Név2 tanú azt nyilatkozta, hogy a felperes a közreműködést azzal tagadta meg, hogy „mit képzelek én, hogy őt lemérem”.
- [24] Az elsőfokú bíróság álláspontja az volt, az alperes okkal tekintette a munkafegyelmet zavaró magatartásnak a szünetrend be nem tartását, és azt, hogy a felperes a munkát a munkaidő vége előtt több ízben abbahagyta, továbbá a darabidő felmérést akadályozta.
- [25] A felperest Név a fentiekben felsorolt kötelezettségszegések miatt figyelmeztetésben részesítette, ezért megalapozatlan az a felperesi érvelés, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása nem volt világos számára. Az alperes megalapozottan hivatkozott arra, hogy nem szükséges a felmondási ok részletes leírása, elegendő az ok összefoglaló megjelölése is (MK 95. számú állásfoglalás).
- [26] „Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerinti minősítés a bíróságot nem köti. A több, kisebb súlyú kötelezettségszegés is elvezethet a bizalomvesztéshez” (Kúria Mfv.X.10.040/2021.). Az azonnali hatályú felmondás alapját képező cselekményeket összességében értékelve az elsőfokú bíróság álláspontja szerint megalapozottan döntött az alperes a felperes munkaviszonya azonnali hatályú felmondással történő megszüntetéséről. Az utolsó kötelezettségszegés az volt, amikor a felperes 2020. szeptember 17-én műszakváltás előtt 15 perccel befejezte a munkát, emiatt figyelmeztetésben részesült, melynek tényét a csatolt szóbeli figyelmeztetési jegyzőkönyv bizonyítja, továbbá Név és Név1 tanúvallomása, akik igazolták, hogy a jegyzőkönyv a kötelezettségszegés napján készült.
- [27] Az elsőfokú bíróság az alperes érvelését megalapozottnak találta a tekintetben is, hogy a felperes az Mt. 52. § (1) bekezdés a), b), c) és e) pontjában foglalt kötelezettségeit megszegte. A munkaidő alatti munkavégzési kötelezettség a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség, a munkavégzési és az együttműködési kötelezettség ismételt, többszöri megszegése az azonnali hatályú felmondást megalapozó, jelentős mértékű kötelezettségszegésnek minősül, melyet a felperes szándékosan tanúsított.
- [28] Mindezzel szemben a felperes nem bizonyította, hogy az alperes a munkaviszonyát joggal való visszaéléssel szüntette meg. Abból, hogy más munkavállalóval is előfordult, hogy a munkaidőt nem tartotta be, nem következik, hogy az alperes a kötelezettségszegést másoknak elnézte volna. A felperes esetében az ismételt, többszöri, különböző jellegű kötelezettségszegés volt az, ami a munkaviszonya azonnali hatállyal történő megszüntetését indokolta.
- [29] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben elsődlegesen annak megváltoztatását, módosított kereseti kérelmének teljesítését kérte az alperes elmaradt jövedelem, ki nem fizetett cafeteria és célprémium megfizetésében való marasztalása mellett. Mivel a felperesi képviselő pártfogó ügyvédként látta el feladatát, az első-, másodfokú eljárásban a pernyertesség-pervesztesség arányának a megállapítását kérte.
- [30] A fellebbezési kérelmében egyrészt azt állította, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondást az annak okáról való tudomásszerzéstől számított 15 napon túli időpontban adta ki, így az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására fennálló

szubjektív határidőt tévesen vette figyelembe; de egyébként is alaptalanul élt az alperes vele szemben az azonnali hatályú felmondással. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem rendelkezett a cafeteria vonatkozó kereseti kérelméről. A másodfokú tárgyaláson a pertárgyértékkel kapcsolatos fellebbezését és érvelését már nem tartotta fenn.

- [31] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte a felperes perköltségben történő marasztalása mellett.
- [32] A fellebbezés alaptalan.
- [33] A másodfokú a bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást az elsőfokú eljárás anyaga alapján kiegészíti egyrészt azzal, hogy az alperes törvényes képviselőjére jogosult személy Név3 ügyvezető, amely tény az alperes ellenkérelméhez csatolt meghatalmazásból kiderül. Másrészt azzal egészíti ki, hogy az alperes szabályzattal rendelkezett azokról a juttatásokról, amelyek a munkaszerződés részét nem képezik, így a prémiumról és a cafeteria-ról is. Ezekről a munkáltató úgy döntött, hogy a munkaviszony megszűnése esetén, függetlenül a felmondás okától, a munkavállaló azonnali hatállyal jogosulatlanul válik ezen juttatások kifizetésére (Mf.I.30.001/2022/14/1. sz beadvány A/7. melléklete).
- [34] Ezzel a kiegészítéssel az elsőfokú bíróság a tényállást teljeskörűen megállapította, amiből helytálló következtetést vont le, és a másodfokú bíróság a döntését is megalapozottnak találta.
- [35] A felperes fellebbezési kérelmét tartalma szerint a polgári perrendtartásról szóló 2016.évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjaira alapította, de, mivel az elsőfokú bíróság eljárásának szabálytalanságára is hivatkozott, a másodfokú bíróság felülbírálata ennek a vizsgálatára is kiterjedt a Pp. 369. § (1) bekezdése alapján.
- [36] A fellebbezés jogi érveinek döntő részét az tette ki, hogy a felperes továbbra is vitatta, hogy a munkáltató az azonnali hatályú felmondás jogát az Mt. 78. § (2) bekezdésében meghatározott törvényes határidőn belül gyakorolta. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a munkáltató a felperes terhére azt róta, hogy a munkafegyelmet zavaró, összeférhetetlen magatartást tanúsított, többszöri felszólítás, szóbeli figyelmeztetés ellenére az alperesnél érvényben lévő szünetrendet nem tartotta be, a munkaterületét a szüneteken kívül ismétlődően és indokolatlanul elhagyta. Ezekből az indokokból kitűnően a felperes terhére rótt szabályzatsértő magatartás sorozatos és visszatérő volt, amit a munkáltató az MK 95. számú állásfoglalás II. pontja szerint összefoglalóan megjelölhetett, és a perben úgy részletezett, hogy az úgynevezett refa eljárásoknak a felperes nem vetette alá magát, a munkaközi szüneteket rendre meghosszabbította többszöri figyelmeztetés ellenére, a munkát a munkaidő vége előtt abbahagyta. Ezek közül a legutolsó 2020. szeptember 17-én történt, amelyet követően adta ki a munkáltató szeptember 30-án az azonnali hatályú felmondást. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú ítélet indokolása [26] bekezdésében a 2020. március 17-ére hivatkozás nyilvánvaló elírás.
- [37] A felperes fellebbezésében maga is utalt arra a bírói gyakorlatra, hogy azonos vagy hasonló jellegű, úgynevezett sorozatos kötelezettségszegés esetén az utolsó kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomására jutásától veszi kezdetét a törvényi határidő, azaz a 15 nap (BH2000.32.szám). Ez pedig a felperes szeptember 17-i kötelezettségszegése volt, ez az utolsó terhére rótt szabálysértő magatartás, amikor a munkáltatói utasításba foglalt szünet be nem tartása miatt a munkahelyi felettese, Név termelésvezető szóban figyelmeztette. Ehhez képest az azonnali hatályú felmondás jogát az alperes az Mt. 78. § (2) bekezdése szerinti szubjektív határidőn belül gyakorolta.
- [38] A felperes alaptalanul vonta kétségbe a figyelmeztetés megtörténtét, mert ezt Név és Név1 gyárvezető tanúvallomása bizonyította, akik azt is alátámasztották, hogy a szóbeli figyelmeztetésről készült úgynevezett szóbeli figyelmeztetési jegyzőkönyv (7. sorszámu ellenkérelem 7/4. melléklete) azonos időben készült.

- [39] Azt is megalapozatlanul kifogásolta a felperes, hogy a közvetlen felettesét és a gyárvezetőt, az utóbbi személy az ő tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója volt, az elsőfokú bíróság szabálysértően hallgatta meg tanúként, és vette figyelembe tanúvallomásukat bizonyítékként. Ők ugyanis nem voltak az alperes képviselőjére jogosult olyan személyek, akiknek az előadását tanúvallomásként a bizonyítékok körében ne lehetett volna értékelni. Név3 ügyvezető az alperes törvényes képviselője, így nem volt jogszabálysértő az, hogy az elsőfokú bíróságnak Név és Név1 tanúvallomását a bizonyítékok között, azok összességében a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján értékelte. Megjegyzi a másodfokú bíróság, mindamellett, hogy a felperes a tanúk vallomásával, esetleges elfogultságával kapcsolatos kifogást a meghallgatásukkor (31.M.70.112/2020/17. sorsz. jkv.) nem támasztott, első ízben ezt a fellebbezésében vetette fel.
- [40] Az azonnali hatályú felmondás valóban az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontját hívta fel, tartalmában azonban a felperes szabályellenes, a munkáltatónál érvényben lévő szabályzatokat figyelmen kívül hagyó magatartását rótt fel az alperes. Ezért az elsőfokú bíróság helyesen bírálta el a felmondás jogszerűségét az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján, emiatt az ítélete nem jogsértő. A következőket bírői gyakorlat szerint a munkáltató felmondást tartalmazó jognyilatkozatát tartalma szerint kell elbírálni, az önmagában amiatt nem jogellenes, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdésének az a) vagy a b) pontját tévesen jelöli meg, mindkettőt felhívja, vagy teljesen hiányzik a jogszabály megjelölése; a minősítést ugyanis a bíróságnak kell elvégeznie (EBH2015.M.20., Kúria Mfv.10.334/2018/3. és Mfv.10.189/2017/7.). Az azonnali hatályú felmondásban összefoglalóan meghatározott indokokat a munkáltató a perben alapvetően kétfajta kötelezettségszegésben pontosította: az úgynevezett refa felmérésben való részvétel megtagadásában és a munkáltatónál alkalmazott szünetrend, továbbá a munkaidő vége, és ezzel a munkavégzés szabályainak a be nem tartásában.
- [41] Név2 technológiai csoportvezető és Név tanúvallomásával bizonyította, hogy a felperes legalább két alkalommal megtagadta, hogy részt vegyen abban a felmérésben, amit a munkáltató a gyártási folyamatban a legoptimálisabb gyártási idő meghatározása érdekében folytatott. A tanúk azonban azt is egybehangzóan állították, hogy miután a munkahelyi felettes figyelmeztette a második alkalom után a felperest, ő megértette a felmérés szükségességét, és a továbbiakban együttműködő volt (31.M.70.112/2020/17. sorsz. jkv.). Ezért a felperes terhére rótt ez a kötelezettségszegés, mindamellett, hogy ténylegesen valóban megtörtént, súlyát tekintve, mivel a figyelmeztetés eredményesnek volt minősíthető, okszerűen nem lehetett indokoka az azonnali hatályú felmondásnak.
- [42] Az alperes folyamatos munkarendben termelő tevékenységet folytató gazdasági társaság, amely a termelés leghatékonyabb megszervezése érdekében meghatározta az egyes műszakok kezdő és befejező időpontját, a műszakokon belüli szünetek idejét. Ezt a perben szünetrendnek nevezték a felek (7. sorszámú ellenkérelem A/1.számú melléklete). Az alperes az azonnali hatályú felmondásban ennek a megsértését is a felperes terhére rótt. Név munkahelyi felettes tanúvallomásával bizonyította, hogy a felperes legalább két alkalommal ezt a szabályt megszegte, egy alkalommal 5 perccel később fejezte be a munkaközi szünetet, és csak figyelmeztetés után tért vissza dolgozni. Egy másik alkalommal 15 perccel előbb fejezte be a munkát. Mindkét kötelezettségszegés miatt szóbeli figyelmeztetésben részesítette a munkahelyi felettes a felperest. A második alkalom után Név1 gyárvezetőhöz fordult, és az utolsó figyelmeztetésről jegyzőkönyv is készült, melynek az írásba foglalása történt meg a szeptember 17-i okirat szerint.
- [43] A termelőüzemben felszerelt kamerák felvételeiről készített fotókkal pedig azt igazolta a munkáltató, hogy 2020. augusztus 4-én több alkalommal a munkaközi szüneteken kívül a munkaidejét részben nem munkával töltötte a felperes.

- [44] E bizonyítékok kapcsán a felperes a perben történő felhasználásukat kifogásolta, mivel a kamera felvételeket a munkáltatónak meghatározott idő után törölnie kellett volna. A kifogással kapcsolatban a másodfokú bíróság rámutat, hogy a felvételekről készített fotók a Pp. 269. § (1) bekezdésében írt törvényi feltételek megvalósulásának hiányában jogsértő bizonyítási eszköznek sem nyilvánvalóan, sem pedig a felperes kifogására tekintettel nem minősülhettek, ezért a perben való felhasználásuk és az általuk tanúsított események bizonyítékként történő értékelése nem volt törvénytörő. A kamerafelvételek felhasználását a perben maga a felperes kérte már a keresetlevelében, amitől később ugyan elállt, de az alperes képviselőjének a kérdésére személyesen úgy nyilatkozott, hogy a felvételek csatolásához hozzájárul. (31.M.70.112/2020/13. sorsz. jkv. 3.old.) A bizonyítási eszköz felhasználását azután sérelmezte, hogy a fotók csatolásával azok tartalma nyilvánvalóvá vált.
- [45] A napi munkaidő kihasználásával kapcsolatban a munkáltató a felperes terhére rótta azt, hogy annak ellenére, hogy órabérben foglalkoztatja, a teljes munkaidejét nem tölti munkával, amit a felperes részben elismert (31.M.70.112/2020/13. sorsz. és 17. sorsz. jkv.), de alátámasztják ezt a már említett fotók, Név és Név1 tanúvallomása, valamint a szóbeli figyelmeztetés megtörténtéről készített jegyzőkönyv is.
- [46] A munkavállaló lényes kötelezettsége, hogy a munkáltatójánál a munkaidejét az előírások, szabályzatok és utasítások szerint munkával töltsse. Ezt a felperes több alkalommal bizonyítottan megszegte. Az alperes munkáltató folyamatos munkarendben működő, termelő tevékenységet folytató gazdasági társaság, amely ennek érdekében hozta létre a szünetrend szabályzatát, és alkalmazza a refa eljárást. A munkaidő és ezen belül a szünetidők betartása az alperes tulajdonosa részéről kulcsfontosságú kérdés és elvárás volt. Ezt a munkavállalók is ismerték, hiszen a munkahelyi felettesek erre a figyelmüket felhívták, mint ahogy Név tanúvallomása mindezt tartalmazza. E kötelezettségek megszegése ezért a munkavállaló részéről jelentősnek minősül.
- [47] Tehát, amikor a felperes több alkalommal a szünetidő lejártával nem vette fel újra a munkát, illetőleg a munkaidő vége előtt befejezte azt, az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és e) pontjaiban foglalt lényeges kötelezettségeit legalább súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte. A felperes magatartása súlyának értékelésekor figyelemmel kellett lenni arra is, hogy mindez a magatartás alkalmas lehetett az alperesnél elvárt és előírt munkafegyelem megsértésére.
- [48] A felperes első ízben a perfelvételi szak lezárását követően, az érdemi tárgyalási szakban hivatkozott arra, hogy az alperes nem tartotta be a saját szabályzata szerinti fokozatosság elvét (31.M.70.112/2023/17. sorsz. jkv.). Ez új tény állításának minősült, korábban erre sem a keresetében, sem a perfelvételi nyilatkozatában nem tért ki, erre a felmondás jogellenességét nem alapította. Ezért ezt az új tényállítást a Pp. 214. § (3) - (5) bekezdései szerint kellett értékelni. A felperes nem valószínűsítette, hogy az új tényállítása a Pp. 214. § (3) és (4) bekezdésének megfelelően történt, ugyanakkor az is megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság a felperes által előterjesztett tényállítást a Pp. 214. § (5) bekezdése szerint figyelmen kívül hagyta. Bár erről elmulasztotta tájékoztatni a felperest, e szabálysértés az ügy érdemére nem hatott ki (Pp. 381. §). A másodfokú bíróság ugyanakkor rámutat arra, Név és Név1 tanúk vallomásából az állapítható meg, hogy az alperesnek ez a 2020 februárjában született szabályzata hiányosságai miatt valójában az alperes gyakorlatába nem ment át, abban nem érvényesült.
- [49] Az elsőfokú bíróság tehát helytállóan vont le azt a következtetést, hogy az alperes nem jogellenesen szüntette meg azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát, így a felperes Mt. 82. § (1) és (2) bekezdéseire alapított követelései nem megalapozottak. A prémiummal és a cafeteriával kapcsolatban a másodfokú bíróság utal az alperesnél érvényben

levő, ezzel kapcsolatos szabályzatra, amelyből az tűnik ki, hogy ezen a két jogcímen sem jár az általa igényelt összeg.

- [50] Ezek azok az indokok, amelyekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta, mert érdemben helytállónak találta.
- [51] A fellebbezés nem volt eredményes, ezért a felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni az alperes részéről a fellebbezési eljárásban felmerült költséget, melynek összegét a másodfokú bíróság a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján állapította meg. A felperes munkavállalói költségmentességére tekintettel a le nem rótt 84.600 forint fellebbezési illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad. A pártfogó ügyvéd másodfokon felmerült díja a felperes terhére esik, viseléséről a kirendelő hatóság határoz [Pp. 101. § (3) bekezdés].

Pécs, 2022. április 14.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Rendeki Ágnes s.k. előadó bíró, Dr. Vagyicska Petra s.k. bíró