



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.151/2024/7.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Ügyvédi Iroda1 (cím9; ügyintéző: dr. Szabó László János ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek**, a Ügyvédi Iroda2 (cím10; ügyintéző: dr. Varga Antal ügyvéd) által képviselt **alperes1** (cím1) **alperes** ellen, munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.171/2023/27. számú ítélete ellen, a felperes 28. sorszámú fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 260.000 (kétszázhatvanezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 156.755 (százötvenhatezer-hétszázötvenöt) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felek 2011. március 25. napján létesítettek munkaviszonyt, a felperes munkaköre zenei szerkesztő volt. A közvetlen felettese, tanú3 zenei szerkesztőségvezető 2023. január 13. napján tájékoztatta arról, hogy a munkáltató a zenei szerkesztési feladatok

elvégzéséhez egy új számítógépes programot kíván bevezetni. Ezzel kapcsolatban a zenei szerkesztőknek - beleértve a felperest is - a rádió működése során a munkaköri feladata lesz a felhasznált zenéket a selector programba feltölteni. A felperes a szerkesztőségvezető tájékoztatására közölte, hogy a selector program feltöltésével kapcsolatos feladatokat visszautasítja, mivel azt szakmailag átgondolatlan döntésnek tartja.

[2] Ezt követően tanú5 vezérigazgató-helyettes is személyes megbeszélésre hívta a felperest, aki ugyanezen álláspontját adta elő.

[3] Az alperes 2023. január 24. napi keltezéssel kibocsátotta a szám1. számú munkáltatói utasítást a felperes részére. Az írásba foglalt utasításban a munkáltató részletesen tájékoztatta a felperest arról, hogy 2023. évben új szoftvercsomagot helyeznek üzembe a rádióban, amely a teljes adásvezérlést, adástervezést, műsor- és zenei szerkesztést és a gyártást is érinti. Tájékoztatta, hogy az új szoftver alkalmazását egy szervezett előadás keretében fogják munkaidőben a munkavállalók részére bemutatni, melyen minden szerkesztő munkatárs részvételére számít. A felperes tanú1 titkárságvezető felhívására a szám1. számú munkáltatói utasítást magához vette, azonban annak átvételét nem igazolta aláírásával. tanú1 erről tájékoztatta tanú5 igazgató-helyettest, aki felment a felpereshez és felszólította, hogy a munkáltatói utasítás átvételét aláírásával kell igazolnia. Miután a felperes az aláírást megtagadta, tanú5 a munkáltatói utasítást a felperestől visszakerítette. A kézbesítéssel kapcsolatban 2023. január 25-én a munkáltató jegyzőkönyvet vett fel, mely szerint a felperes a szám1. számon iktatott munkáltatói utasítás átvételét tanúk jelenlétében megtagadta. A jegyzőkönyvet tanú5 vezérigazgató-helyettes írta alá, tanú1 titkárságvezető, valamint tanú2 archívumvezető is aláírásával látta el.

[4] A munkáltató ezt követően 2023. január 27. napi keltezéssel szám2 szám alatt írásba foglalt munkáltatói utasítást bocsátott ki a felperes részére. A munkáltató ezen utasításban ismét tájékoztatta a felperest a szoftver program bevezetéséről. A felperes munkarendjét pedig visszavonásig akként határozta meg, hogy 2023. február 1-jétől a munkavégzés helye a társaság székhelye, a munkaidő beosztása pedig hétfőtől péntekig 8-tól 16 óra 30 (fél óra ebéddővel) percig tart. A munkáltató utasította a felperest, hogy ezen munkaidő teljes tartama alatt állandó munkavégzési helyén végezze a munkáját.

[5] tanú5 vezérigazgató-helyettes a felperest felhívatta, majd mindkét munkáltatói utasítást (szám1., szám2) az íróasztalra tette és felszólította, hogy azokat aláírásával vegye át. A felperes a vezérigazgató utasításait nem volt hajlandó aláírásával ellátni. Erre tekintettel a munkáltató 2023. január 30-ai keltezésű jegyzőkönyvet vett fel, amelynek tartalma szerint a társaság vezérigazgatója által jegyzett szám1. számon iktatott munkáltatói utasítást másodszor, illetve az újabb, szám2 számon iktatott utasítást próbált meg kézbesíteni a vezérigazgató-helyettes a felperes számára, azonban a felperes az utasítások átvételét megtagadta, azt nem volt hajlandó sem átvenni, sem megtekinteni. A jegyzőkönyvet tanú5 vezérigazgató-helyettes írta alá azzal, hogy a jegyzőkönyv tartalmazta tanú1 titkárságvezető és tanú3 szerkesztőségvezető aláírását is.

[6] A munkáltató 2023. január 31. napján ismételten írásbeli munkáltatói utasítást határozott meg a felperes számára szám3 szám alatt. Az utasításban tájékoztatta arról, hogy 2023. február 15-től demó verzióban fog működni a szerkesztőségben a szoftvercsomag. Az

új szoftver alkalmazását egy szervezett látogatás keretében fogják megtekinteni a munkavállalók a városi rádióban. Az utazás a társaság székhelyéről indulva, céges gépkocsival történik. A fentiekre tekintettel utasította a felperest, hogy a bemutatón vegyen részt. Az alperes részéről tanú5 vezérigazgató-helyettes felkereste a felperest és megkísérelte mindhárom utasítás átadását a felperes számára, aki nem volt hajlandó átvenni és nem írta alá azokat.

[7] A munkáltató 2023. február 1. napi keltezéssel jegyzőkönyvet vett fel, melyben rögzítette, hogy tanú5 vezérigazgató-helyettes tanúk jelenlétében megkísérelte személyesen átadni a felperes részére mindhárom utasítást, melyek átvételét a felperes megtagadta. A jegyzőkönyvet tanú5, tanú4 és tanú3 írta alá tanúként.

[8] A felperes ezt követően a 2023. február 1., 2., 3., 6. és 7-i napokon nem jelent meg a munkahelyen a munkáltató utasításának megfelelően 8.00 órás munkakezdési időpontban, és nem vett részt a 2023. február 2-i szoftverbemutató látogatáson sem.

[9] A munkáltató a 2023. február 8. napján kelt azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az azonnali hatályú felmondás szerint a felperes nem vette át a munkáltatói utasításokat, azok aláírását is megtagadta. A munkavállaló ezen magatartásával megszegte a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42.§ (2) bekezdését. A felmondás további indokolása szerint a felperes a munkáltató utasítása ellenére nem vett részt 2023. február 2. napján a szoftver működését bemutató szervezett látogatáson sem. További munkavégzési kötelezettség megszegése volt, hogy a felperes egyáltalán nem jelent meg a munkavégzési helyén 2023. február 2. és 2023. február 6-i munkanapon, továbbá

2023. február 01. és 2023. február 03., 2023. 02. 07. munkanapokon a 8.00 órás munkakezdés ellenére csak 10 óra után jelent meg. A munkavállaló ezen magatartásával megsértette az Mt. 6. §-át, 8. §-át, az Mt. 104.§-át.

[10] A felmondás hivatkozott arra, hogy a munkavállaló a munkáltató hatékony működését, tekintélyét, szervezeti érdekeit súlyosan sértő magatartása az, hogy a felperes a munkáltatói utasításokban foglaltak teljesítését szándékosan és indokolás nélkül megtagadta. Súlyosan rombolja a munkáltató tekintélyét, ha a felperes két másik munkavállaló jelenlétében a munkáltatói utasításokat nem veszi át, a szoftver bemutatón nem vesz részt, a munkahelyére rendszertelenül jár be, onnan igazolás nélkül távol marad. A felperes ezen magatartásával megsértette az Mt. 52.§-át is.

[11] A felmondás tartalmazta, hogy az Mt. 24.§ és a bírói gyakorlat alapján a munkáltatói utasítások közzöltnék tekinthetők. A közlésre pedig az iratkezelési szabályairól szóló szám4. számú vezérigazgatói utasításban foglaltak az irányadóak.

Kereset

[12] A felperes a keresetében a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére tekintettel kérte az alperes kötelezését 1.089.445 forint elmaradt jövedelemből álló kártérítés, ezen összeg után kamat, 870.000 forint végkielégítés, ezen összeg után kamat, valamint perköltség megfizetésére.

[13] Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása részben nem valós, részben pedig nem okszerű. Olyan kötelezettségszegés miatt szüntették meg a munkaviszonyát, amelyet azon vezérigazgatói utasításba foglaltak, amit nem ismertettek vele. Miután a munkáltató utasításairól nem volt tudomása, ezért a kötelezettségteljesítés elmaradása miatt jogszerűen nem indokolható a munkaviszony megszüntetése.

[14] Az írásba foglalt munkáltatói utasításokkal kapcsolatban előadta, hogy azok átvételét nem, hanem csak az utasítások aláírását tagadta meg, figyelemmel arra, hogy nem akarta, hogy a magatartását úgy lehessen érteni, hogy az abban foglaltakkal egyetért. Álláspontja szerint az utasítások aláírásával a munkaviszony módosításához hozzájárult volna, így magára kötelezőnek ismerte volna el az új munkaköri feladatokat. Mivel ezt a helyzetet el akarta kerülni, ezért azt kérte, hogy a munkáltató utasítását postai úton vagy e-mailben küldjék meg a részére, vagy biztosítson a munkáltató külön átvételi elismervényt az átvétel aláírással történő igazolására.

[15] Előadta továbbá, hogy a 2023. február 2-i városli programról nem volt tudomása, az azon való részvételt nem tagadta meg.

[16] Maga sem tette vitássá, hogy az azonnali hatályú felmondásban megjelölt 2023. február 1., 2., 3., 6. és 7-i napokon nem jelent meg a munkahelyen a munkáltató utasításának megfelelő 8.00 órás munkakezdési időpontban. Álláspontja szerint azonban, mivel írásba foglalt munkáltatói utasítást nem kézbesítették megfelelően a számára, így arról nem volt tudomása. Hivatkozott továbbá arra, hogy a munkaszerződés 7. pontja szerint a munkaidejét maga osztja be, ezért reggel 8 órakor nem is kellett volna az épületben megjelennie.

[17] Előadta, hogy az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettség a munkáltatóra is vonatkozik. A munkáltató valójában csak jogalapot akart teremteni az eltávolításához, azért közölte munkáltatói utasításban az elvárásokat, mert előre számított rá, hogy a felperes azokat nem fogja aláírni és ebből következően a munkáltató által elvárt kötelezettség ismeretének hiányában azokat nem is fogja teljesíteni.

[18] Hivatkozott továbbá arra is, hogy a munkáltató által megváltoztatott munkaidőt nem is lehetett teljesíteni, hiszen a munkáltató székhelyén rendelkezésre álló munkavégzési eszköz, a számítógép több dolgozó között be volt osztva és a felperesnek reggel 8 órakor nem is volt még gépideje, így a szerkesztői feladatait nem is tudta volna elvégezni.

Ellenkérelem

[19] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte. Álláspontja szerint a munkáltató valós és okszerű indokkal szüntette meg a felperes munkaviszonyát, mivel a munkáltató utasításainak átvételét többször szándékosan megtagadta, az azokban foglaltak teljesítését szándékosan figyelmen kívül hagyta. A munkáltató utasításai ellenére nem vett részt a 2023. február 2-i szoftverbemutató látogatáson és nem jelent meg megfelelő időben a munkavégzési helyén.

[20] Hivatkozott továbbá arra, hogy a vezérigazgató-helyettes a személyes megbeszélést azért kezdeményezte a felperessel, hogy megerősítse abban, hogy az átalakítások után is számít az ő munkájára. Nem ajánlott új munkakört a felperes részére és az utasítás írásbeli hivatalos formában történő közlését éppen a felperes indítványozta és erre tekintettel készültek el a részletes írásbeli utasítások. Előadta továbbá, hogy az írásbeli utasítás közlésének módját az alperes erre vonatkozó szabályzata rendezi, melynek megfelelően járt el.

[21] Az alperesi érvelés szerint a felperes pontosan tudott arról, hogy a kérdéses utasítások az új szoftverrel kapcsolatos előírásokat tartalmazták, de előadása szerint azért nem vette át, mert tévesen munkaszerződés-módosításnak tekintette azokat.

[22] Alaptalannak tartotta azt a felperesi érvelést, hogy a munkáltató szándékában állt volna a zenei szerkesztőség megszüntetése vagy a munkaviszonyban álló zenei szerkesztők munkakörének felszámolása. Előadásának alátámasztásául okiratokat csatolt be, melyekből megállapítható, hogy a zenei műsorok szerkesztősége egy szervezeti egység, a felperes munkakörére érkezett név1 továbbra is ellátják a zenei szerkesztői feladatokat.

[23] Alaptalan azon felperesi állítás is, miszerint nem volt elég számítógép, mivel több számítógép van a munkáltatónál, mint munkavállaló, melyet a felperes per során maga is elismert.

Az elsőfokú bíróság határozata

[24] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 340.000 forint + áfa perköltséget.

[25] Az elsőfokú bíróság egyetértett az alperessel abban, hogy a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét, az Mt. 6.§ (2) bekezdés szerinti együttműködési kötelezettségét sértette azon magatartásával, hogy következetesen megtagadta a munkáltató utasításainak átvételét. A felperes ezen mulasztásai vezettek végső soron ahhoz, hogy az utasításokba foglalt kötelezettségeknek nem tudott eleget tenni. A felperes ezen szándékos és következetes ellenállása önmagában olyan munkavállalói kötelezettségszegés, ami a munkáltató hatékony működését, a munkáltató tekintélyét és szervezeti érdekeit súlyosan sérti, és olyan bizalomvesztésre ad alapot, ami a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné tette. A felperes következetes magatartásának megítélése és

a munkáltató tekintélyének szándékos rombolása szempontjából különös jelentősége volt, hogy a felperes az utasítások átvételét más munkavállalók előtt tagadta meg.

[26] A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az aláírásával elfogadta, magára kötelezőnek ismerte volna el a munkáltató utasításaiban foglaltakat, így a munkaszerződését módosította volna. A lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapításra került, hogy a munkáltató nem kívánta a felperes munkaszerződését módosítani, hanem minden egyes munkáltató utasítás a felperes neve mellett azt tartalmazta, hogy „A fenti utasítás egy példányát a mai napon átvettem”.

[27] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a felperes a szám1 számú vezérigazgatói utasítást magához vette, annak átolvasására lehetősége volt és még a jogi képviselőjével is egyeztetett telefonon, mielőtt azt a munkáltatónak visszaadta. A felperes tehát alaposan meggyőződhetett arról, hogy az aláírás nem a munkaszerződés módosításhoz való hozzájárulást jelenti, hanem csak az utasítás átvételét nyugtázza.

[28] A szám2 és a szám3 számú vezérigazgatói utasítások szintén tartalmazzák a fenti átvételi záradékot, erről azért csak azért nem tudott meggyőződni a felperes, mert az aláírást eleve megtagadta és az iratokat nem volt hajlandó átvenni. A tanúvallomásokból az is kiderült, hogy a második és a harmadik alkalommal is volt módja a felperesnek arra, hogy az utasításokat magához vegye, áttekintse, meggyőződjön arról, hogy az aláírása mellett található kézbesítési záradék alapján, az aláírása kifejezetten az utasítások átvételét igazolja. tanú3 tanúként is megerősítette azt, hogy azért nem volt hajlandó átvenni az utasításokat, mert nem volt hajlandó az új rendszerben dolgozni. A közlések körülményeit tanú4, tanú1 és tanú2 tanúk is megerősítették.

[29] A munkáltató ezen eljárása és az utasítások közlésére vonatkozó átvételi záradék megfelel a munkáltató által hivatkozott hatályos iratkezelési szabályzatban (szám4. számú vezérigazgatói utasítás III. fejezet 2.11.) foglalt előírásoknak. Az iratkezelési szabályzat 2.12. pontja az írásbeli közlést ezen esetekre kifejezetten előírja. A tanúvallomások ugyan megerősítették, hogy a felperes kérte az iratoknak a postai úton való kézbesítését, azon felperesi tényállítások azonban már nem kerültek bizonyításra, hogy a felperes e-mail útján, vagy külön átvételi elismervénnyel is kérte volna az iratok átadását. A felperes az iratkezelési szabályzat tartalmát saját maga sem tette vitássá és annak rendelkezéseiből egyértelmű, hogy az írásbeli utasításokat a felperes aláírásával igazolva köteles lett volna átvenni. Mindebből következően a felperesnek nem volt jogszerű alapja arra, hogy a munkáltatói utasítások átvételének aláírását megtagadja, ebből következően a felperes eljárásával saját maga tagadta meg a munkáltatói utasítások közlését. Az alperesi iratkezelési szabályzata és az Mt. 24.§ (1) bekezdése szerint is, a munkáltatói utasításokat szabályszerűen közölni kell tekinteni. A szabályszerű közlés tényét pedig nem befolyásolja, hogy a munkáltató az utasítások tartalmát szóban nem közölte, melyre így alaptalanul hivatkozott a felperes.

[30] A munkáltató helyesen hivatkozott arra is, a selector programmal kapcsolatos munkáltatói utasítások írásbeli közlésére és annak szabályos okirattal is igazolható kézbesítésére jogszerű és alapos indoka volt, figyelemmel arra, hogy a felperes korábban, huzamosabb időn keresztül szóban, következetesen tagadta a selector programmal való együttműködését. A felperes ezen nyilatkozatait tanú3 és tanú5 tanú is megerősítette. A

felperes a keresetlevelében is arra hivatkozott, hogy ezt nem fogja vállalni akkor sem, ha e miatt elbocsátják, mert ez a munkakörének olyan szintű módosítását jelenti, amely teljesen eltér az eddigi munkakörétől. A felperes ezzel kapcsolatosan következetesen hivatkozott arra, hogy a munkáltató azért adta kizárólag írásban az utasításokat, hogy alapot teremtsen az elbocsátásához. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes abból a téves megközelítésből indult ki, ha aláírja ezeket az utasításokat, akkor magára kötelezőnek ismeri el azoknak a tartalmát, így beleegyezik a munkaszerződés módosításába. A munkáltató utasításai ezzel szemben a munkakör módosítására vonatkozó megállapodást nem tartalmazott.

[31] Megállapítható tehát, hogy a felperes saját együttműködést megtagadó magatartása miatt jutott abba a helyzetbe, hogy a munkáltató utasításait nem ismerte. Továbbá alaptalanul hivatkozott arra, hogy a munkáltatónak más módokat kellett volna találnia az utasítások közlésére.

[32] A felperes a fenti kötelezettségszegő magatartása miatt nem értesült a munkáltató által bevezetni kívánt ideiglenes munkarendről, amit nem vitásan nem tartott be, ezzel is külön indokot adott a munkaviszonyának azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére. A felperesnek ezért az ezzel kapcsolatos egyéb kifogásai sem voltak alaposak, miszerint az új munkarend ütközött az élő műsorokkal kapcsolatos munkaidejével, illetve azt technikailag sem lehetett teljesíteni, nem volt elég számítógépes idő. tanú5 tanúként részletesen beszámolt arról, hogy a felperessel szemben elvárt munkarend átmeneti jellegű volt, ami a selector program feltöltésével kapcsolatos különleges, sürgős, de nem végleges feladatokkal voltak kapcsolatosak. Miután a selector program feltöltését a munkaviszonyban álló zenei szerkesztőknek, így a felperesnek és tanú3nak kellett elvégeznie, ezért a munkáltató ezen rendkívüli helyzetre tekintettel kívánta átszervezni a zenei szerkesztőség szokásos működését. A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a munkáltató által elvárt új munkarend ütközik a korábbi munkavégzési gyakorlattal. tanú5 tanú előadta, hogy a tervek szerint a felperest az új munkavégzési rendben a korábban szokásos zenei szerkesztői feladatok alól mentesíteni akarta, a rádióműsorokkal kapcsolatos feladatok helyett a selector feltöltési feladatokat kellett volna elvégeznie, mely szintén a zenei szerkesztők munkakörébe tartozott és ennek műszaki akadálya sem volt. tanú6 tanú a zenei szerkesztésre használt számítógépek használatáról és azoknak a dolgozók közötti egymás közötti beosztásáról úgy nyilatkozott, hogy munkáltatói utasítás nem volt a gépidő beosztására, de egymás között megbeszélték, hogy hogyan osztják be. A felperes nem vitatta, hogy a selector programmal kapcsolatos feladatokban nem volt hajlandó együttműködni, és nem is került olyan helyzetbe, hogy a gépidő miatt nem tudta a feladatot elvégezni a feladatot, ilyen akadályt a munkáltató felé korábban maga sem jelzett.

[33] Az alperes csatolta az eredeti beosztást, amely a 2023. februárjára, még a szám2 számú utasítás közlése előtt került kiadásra. A beosztásból kitűnik, hogy a felperes a teljes hónapban a rádióműsorok szerkesztésére beosztásra került. Az alperes becsatolta azt a beosztás tervezetet is, amely a munkáltató szám2 számú utasításra tekintettel készült, amelyben a felperes neve egyáltalán nem szerepelt. A peres iratok között rendelkezésre állt a véglegesen megvalósult beosztás, ami a felperes nevét a 2023. február 1-jétől 8-ig terjedő időszakban tartalmazza. A felperes ezért alaptalanul hivatkozott a szám2 számú utasítás és az ügyeleti beosztás ellentmondására, mert az okiratok és a tanúvallomások szerint a beosztáson utólag lehetett módosítani. Az eredeti beosztás elkészítésekor tanú3nak nem volt tudomása a felperes új munkarendjéről és arról, hogy a munkáltató későbbi döntése szerint a felperesnek

a rádióműsorok szerkesztésében átmenetileg nem lesz feladata. Annak azonban nem volt akadálya, hogy az ügyeleti beosztást a felperes új munkarendjével utólag egyeztessék, és ahhoz módosítsák, erre azonban a felperes ellenállása miatt nem volt lehetőség.

[34] A felperes alaptalanul hivatkozott a munkaszerződés 7. pontjára is, mivel az nem feltétel nélkül tartalmazza, hogy a munkavállaló a munkaidejét saját maga osztja be, hanem ezt a felettesével való egyeztetéshez kötötte, figyelembevéve az előírt munkarendet is.

[35] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a felperes selector feltöltéssel kapcsolatos feladatai teljesítésének ezért sem az új munkarend, sem pedig a számítógép hiánya nem volt akadálya, hanem az kizárólag azért nem valósulhatott meg, mert a felperes következetesen elzárkózott a selector program feltöltésével kapcsolatos feladatai teljesítése alól. A felperes éppen azért tagadta meg az utasítások átvételét, mert véleménye szerint így a selector programmal kapcsolatos feladatok elvégzéséhez való beleegyezését jelentette volna. Ezen magatartása pedig ellehetetlenítette a munkáltató utasításainak teljesítését. A munkarend átmeneti ideig történő módosítására pedig azért volt szükség, mert azt a munkáltató az általános munkarendben személyes jelenléttel akarta megvalósítani a program bevezetését. A munkáltató ezen döntésének észszerűségét a bíróság az intézkedés jogszerűségének vizsgálata keretében nem bírálhatta felül.

[36] A városi bemutatóval kapcsolatos látogatás elmulasztásával a felperes szintén lényeges munkavállalói kötelezettségét sértette meg, hiszen a felperes már az első munkáltatói utasításból - melyet részletesen átolvasott -, is tudomást szerzett arról, hogy a bemutató látogatást a későbbi feladatvégzésre tekintettel a munkáltató különösen fontosnak tartja.

[37] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltatói felmondás jogszerű volt, mivel a felperes megszegte a munkáltatói utasítások átvételét, azok teljesítését, többszöri alaptalan szándékos és jelentős mértékű kötelezettségszegésnek minősül, ami a munkáltató hatékony működését és tekintélyét, szervezeti érdekeit súlyosan sértette.

Fellebbezés

[38] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását, a kereseti kérelemnek történő helyt adást, így az alperes kötelezését kérte 1.089.445 forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés, ezen összeg után kamat, valamint 870.000 forint végkielégítés, ezen összeg után kamat és első- és másodfokú perköltség megfizetésére.

[39] Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a munkáltató szegte meg az Mt. 6.§-ában foglalt, a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének követelményét. Előadta, hogy az alperes azért adott ki vele szemben munkáltatói utasításokat, -véltetőleg költségtakarékossági okok miatt, (ne kelljen a részére végkielégítést

fizetni)-, hogy a munkaviszonyát azonnali hatállyal meg tudja szüntetni. Ennek érdekében adta ki az alperes a munkáltatói utasításait és olyan helyzetet teremtett, hogy a felperes azok tartalmát ne ismerhesse meg, azokat eltitkolta a többi munkatárs és a közvetlen munkahelyi felettese előtt, majd azok be nem tartása miatt a legsúlyosabb munkaügyi szankciót alkalmazta vele szemben. Tény, hogy a perbeli munkáltatói utasítások rosszhiszeműek és tisztességtelenek voltak, ezért megállapítható, hogy az alperes egyáltalán nem törekedett arra, hogy a felperes ezen utasításokat be tudja tartani. Ha az alperesnek az lett volna a célja, hogy a munkáltatói utasítások szerint végezze a munkáját, akkor az általa kért más írásos módon, vagy legalább szóban közölte volna, hogy milyen munkavégzést vár el a felperestől. Az alperesnek azonban nem az volt a célja, hogy a felperes a munkáltatói utasításoknak eleget tegyen, illetve, hogy részt vegyen a szoftverbemutatón, hanem az, hogy azok mulasztását a felperes terhére rója. Az alperesi munkáltatói utasításoknak kizárólag az volt a célja, hogy az alperes a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntesse.

[40] Leszögezte, hogy soha nem volt célja, hogy az alperesnél végzett zenei szerkesztői munkáját a nyugdíjazása előtt feladja. tanú5 vezérigazgató-helyettes hozott egy döntést, miszerint a rádióban a zenei szerkesztői munkakört takarékosági okokból megszünteti, ezt a későbbiekben egy selector elnevezésű szoftver végezte volna. A vezérigazgató-helyettes elképzelése szerint a külsős zenei szerkesztők szerződéseit felbontotta volna, a két belsőt, a felperest és tanú3 szerkesztőségvezetőt megtartotta volna az állásában és munkakörüként a selector program kiszolgálását kellett volna végezni. A felperes erre tekintettel kérte a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését, melyhez a vezérigazgató-helyettes nem járult hozzá.

[41] Nem felel meg a valóságnak, miszerint a vezérigazgatói utasítások átvételét „tanúk jelenlétében megtagadta”. szám1. számú vezérigazgatói utasítást tanú1 titkárságvezetőtől vette át és elvitte magával, majd a későbbiekben visszavitte a vezérigazgató-helyettesnek. Hivatkozott arra, hogy a korábbiakban nem volt példa arra, hogy írásban kellett volna átvenni a vezérigazgatói utasítást, minden utasítást elektronikus úton köremlail formában kaptak.

[42] Tárgyi tévedés található az elsőfokú ítélet indokolásában, mivel ebben az időszakban nem volt arról szó, hogy a tervezett új adást lebonyolító szoftvert 2023. február 1-jén akarták bevezetni. Új szoftvercsomagot többszöri halasztás után 2023. május 2-án napján sikerült beüzemelni, de ekkor csődöt mondott és néhány próbaüzem után ki kellett kapcsolni.

[43] Hivatkozott arra, hogy a szám2 és a szám3 számú vezérigazgatói utasításokat nem volt módjában átolvasni, tartalmukat nem ismerhette meg, mert ezek átadását a vezérigazgató-helyettes az előzetes aláírásához kötötte, semmiféle szóbeli ismertetés nem hangzott el arról, hogy mi áll a dokumentumokban. Az a felszólítás hangzott el a részéről, hogy írja alá a vezérigazgatói utasítást, továbbá arról sem hangzott el semmilyen szóbeli közlés, hogy 2023. február 2. napján szoftverbemutató lesz város1on és erre kötelező elmennie.

[44] A vezérigazgató-helyettes arról sem tájékoztatta, hogy 2023. február 1-jétől a munkarendjét megváltoztatja. A felperes a tanú3 által összeállított 2023. februári, az intrarendszeren közzétett munkarendnek megfelelően látta el a munkáját. A közzétett

munkarendben pedig nem volt nyoma annak, hogy munkáját 2023. február 1. napjától reggel 8-tól 16: 30-ig kellett volna végeznie kizárólag a rádió épületén belül.

[45] Az azonnali hatályú felmondás nem tartalmazta azt, hogy a munkaidő-beosztását azért kellett volna megváltoztatni, mert a leendő új adáslebonylító rendszer beüzemeléséhez kap feladatokat. Az új rendszer ekkor nem volt elérhető a rádióban, 2023. február 8. napjáig oktatás sem volt az épületben. Mivel az alperesnél végzett munkájában a vezérigazgató-helyettes semmilyen kivetni valót nem tudott találni, létrehozta azt a szituációt, hogy minden érintett, és a felperes tudta nélkül megváltoztatta a munkarendjét, hogy az általa előírtak be nem tartását mihamarabb felhasználhassa ellene és a munkahelyéről eltávolíthassa. Hivatkozott arra, hogy 2023. február 1. napja előtt a munkáltató nem jelezte részére, hogy bármilyen probléma lett volna a munkához való hozzáállásával, sőt 2022. decemberében pénzjutalmat kapott a kiváló munkájáért.

[46] A munkáltatói utasítások megismerését nem tette lehetővé tanú5, ezt alátámasztotta tanú2 és tanú4 is, amikor előadták, hogy nem volt semmilyen olyan szituáció, ahol a munkaadó tekintélyét rombolhatta volna. A tanúvallomások azt is igazolták, hogy kérte, küldje meg részére más módon az alperes a munkáltatói utasításokat, így az a bírói megállapítás, hogy az utasítások átvételét megtagadta, iratellenes.

[47] Továbbra is fenntartotta, hogy azért nem vette át, illetve nem írta alá a munkáltatói utasításokat, mert esetlegesen ebben az esetben elfogadta volna az abban leírtakat.

[48] Álláspontja szerint az elsőfokú ítéletben tett azon ténymegállapítás, miszerint kijelentette, hogy nem hajlandó az új rendszerben dolgozni, „súlyos csúsztatás”. Csúpn azt jelentette ki, hogy humán zenei szerkesztői munkát szeretne végezni, selector feltöltést nem.

[49] Előadta, hogy az elsőfokú ítéletben tett ténymegállapítás, miszerint ő kérte volna az utasítások írásbeli kézbesítését, teljesen hamis, ilyen sem ő, sem a tanúk nem mondtak. Olyat sem mondott, hogy az utasítások szabálytalanul kerültek közlésre. Ezzel ellentétesen azt adta elő, hogy az alperes olyan helyzetet kívánt teremteni, hogy ő hivatkozhasson a munkáltatói utasítások felperessel történt közlésére, de azok tartalmát semmilyen más módon ne ismerhesse meg, és a meg nem ismert tartalmú utasítások be nem tartása miatt a felperessel szemben a legsúlyosabb munkaügyi szankciót, az azonnali hatályú elbocsájtást alkalmazhassa.

[50] Az új munkarendet nem ismerte, de sem a közvetlen főnöke és a kollégái sem. Arról sem volt senkinek tudomása, hogy egy speciális feladat elvégzése miatt kellett volna ezt a munkarendi változást bevezetni. A munkáltatótól pedig 2023. február 1–8. napja között semmilyen igény nem érkezett a selector program előkészítésével kapcsolatban.

[51] Hivatkozott arra, hogy 2023. januárjában és februárjában az aktuális zenei szerkesztési és műsorkészítési feladatokkal kellett foglalkoznia, valamint a Krisztus inge hangjáték zeneszerzői és zenei vezetői feladataival. Semmilyen selector feltöltési feladat nem volt ekkor az alperesnél. Kizártnak tartotta az alperes azon utasítását, miszerint reggel 8 és

16:30 között a rádió épületében kellett dolgoznia, megtagadta volna. Ezen munkáltatói előadást pedig egy tanú sem támasztotta alá.

[52] Közlötte a vezérigazgató-helyettessel, hogy amennyiben megszünteti a humán zenei szerkesztőség lehetőségét a Magyar alperes1ban, akkor a helyette kínált munkát nem kívánta elvállalni és közös megegyezéssel szeretett volna távozni. tanú5 azonban nem volt erről hajlandó tárgyalni, hanem belekezdett egy olyan stratégiába, ami vagy azzal járt, hogy a felperes mégis csak beadja a felmondását, vagy összegyűlik elég ok arra, hogy azonnali hatályú felmondással távolítsa el a munkáltató.

Fellebbezési ellenkérelem

[53] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltség megfizetésre kötelezését kérte.

[54] Az alperes elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a fellebbezés nem felel meg a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.)371.§-ában foglalt rendelkezéseknek. A felperes a fellebbezésében nem jelölte meg világosan és azonosítható módon, hogy a fellebbezését milyen anyagi/eljárási jogszabálysértésre alapítja, amelyet az elsőfokú bíróság szerinte elkövetett. A felperes mindösszesen az általa korábban előadottakat ismétli meg hosszasan, anélkül, hogy konkrét jogszabálysértésre hivatkozott volna.

[55] Mindezek alapján a felperes fellebbezése nem felel meg a törvényi rendelkezéseknek, az hiányos, ezáltal elbírálásra alkalmatlan.

[56] Az iratkezelési szabályzattal kapcsolatban előadta, hogy téves a felperes azon állítása, hogy a munkáltatónál nem volt gyakorlat a munkáltatói utasítások írásba foglalása. Az alperes már az elsőfokú eljárás során kifejtette, hogy nem volt kivételes eset a munkáltatói utasítás írásbeli előkészítése és személyes kézbesítése, melyet bizonyított is az elsőfokú eljárás során.

[57] Az alperesnek a selector programmal kapcsolatos munkáltatói utasítások írásbeli közlésére és annak szabályos okirattal is igazolható kézbesítésére jogosult és alapos indoka volt, mivel a felperes korábban, huzamosabb időn keresztül szóban következetesen tagadta a selector programmal való együttműködését. Egyéb más feltételezés a felperes részéről pusztán spekuláció. A felperesnek továbbá nem volt joga, hogy az utasítások kézbesítésének formáját, az átvétel elismerésének módját meghatározza, ilyen jogosítványt az Mt. sem biztosít a munkavállaló részére. Ellenkezőleg a munkavállalót az Mt. szerint az utasítás közlése során együttműködési kötelezettség terhelte, amelyet éppenséggel a felperes szegett meg.

[58] Másrészt az alperes tanú5 vezérigazgató-helyettes tanúvallomásával bizonyította, hogy a felperes részére biztosították volna a számítógépes hozzáférést és a

megfelelő gépidőt, amennyiben a felperes felveszi a munkát. A felperes munkaköre változatlanul megmaradt (erről az alperes mindvégig biztosította is a felperest), csupán az új szoftver bevezetésének előkészítése zajlott az alperesnél, amely intenzív személyes jelenlétet igényelt a szerkesztő munkavállalóktól, így a felperestől is. Az új szoftver bevezetésével kapcsolatos kérdésekben való döntés az alperes vezetésének körébe tartozik, amely jelen jogvita keretein kívül esik.

[59] Vitatta, hogy az alperes eltitkolta volna az utasítások tartalmát a felperes előtt, hiszen éppen a munkáltató volt az, aki szabályszerűen járt el az utasítások kézbesítése kapcsán, sőt azokat többszöri alkalommal megpróbálta kézbesíteni a felperes részére, melyek átvételét minden alkalommal szándékosan megtagadott.

[60] Álláspontja szerint a felperes elismerte, hogy mindvégig tudott arról, hogy az aláírásával az utasítások átvételét kellett igazolni, nem pedig az azokban foglaltak tudomásulvételét. Ráadásul valamennyi munkáltatói utasítás kifejezetten azt tartalmazta, hogy „A fenti utasítás egy példányát a mai napon átvettem” ekképpen az utasításokból egyértelműen kiderült, hogy a felperes aláírásával kizárólag az utasítás átvételét ismerte el, nem pedig a munkaszerződésének módosításához járult volna hozzá. Ebbe semmilyen többlettartalom nem látható bele. A felperes munkaköre pedig nem került sem megszüntetésre, sem megváltoztatásra.

[61] A felperes a fellebbezésében „súlyos csúsztatásként” értékelte az elsőfokú ítélet azon megállapításait, miszerint nem hajlandó az új rendszerben dolgozni. Ezzel szemben éppen a felperes a keresetében, illetve az eljárás során több alkalommal hangsúlyozta, hogy amennyiben bevezetik ezt a rendszert, akkor az abban történtő munkavégzést nem fogja vállalni. A felperes még a fellebbezésében is kijelentette, „... megtartott volna állásunkban, számunkra a selector program kiszolgálását jelölte meg leendő munkakörként, amit én nem fogadtam el”.

[62] A felperes ugyanakkor ellentmondásosan nyilatkozott arról, hogy kérte-e az utasítások hivatalos formában történő kézbesítését. Maga a felperes is elismerte azt, hogy az utasítás kapcsán két választása volt, vagy átveszi azokat és felmond, vagy nem veszi át az utasításokat és ezzel „elég okot” szolgáltat az alperes részére, hogy azonnali hatályú felmondással éljen. Jól látható, hogy a felperes mindvégig tisztában volt az utasítások átvételének, aláírásának megtagadásának jogkövetkezményeivel, hiszen ő is megfelelő jogkövetkezménynek tartotta az alperes azonnali hatályú felmondását.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[63] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[64] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel, a döntését a peradatok okszerű mérlegelésével hozta meg, mellyel a

másodfokú bíróság is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

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

[66] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[67] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen a munkáltatói intézkedés célszerűségét, illetve a gazdaságosságát vitatta. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a bíróságnak nincs hatásköre arra vonatkozóan, hogy a munkáltató döntéseit gazdasági, célszerűségi szempontból felülvizsgálja, így a felperes ezen fellebbezési kérelme megalapozatlan.

[68] Hivatkozott arra, hogy nem felel meg a valóságnak, miszerint a tanúk jelenlétében megtagadta a vezérigazgatói utasítások átvételét, ugyanakkor maga is előadta, hogy átvette megtekintésre a száml. számú vezérigazgatói utasítást.

[69] Az Mt. 6.§ (2) bekezdése szerint, a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és a tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amellyel a másik fél okkal bízhatott.

[70] Az Mt. 24.§ (1) bekezdése értelmében az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhető válik, továbbá a 22. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott jognyilatkozat esetében, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

[71] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét, az Mt. 6.§ (2) bekezdés szerinti együttműködési kötelezettségét sértette azon magatartásával, hogy következetesen megtagadta a munkáltató utasításainak átvételét. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felperes saját maga is előadta az eljárás során, hogy át kívánták részére adni a munkáltatói utasításokat, amelyeket nem vett át. E körben nincs jelentősége annak, hogy tanúk jelenlétében tagadta-e meg az átvételt. A jelen esetben annak van relevanciája, hogy megtagadta az utasítások átvételét, amelyet ő maga is elismert. A tanúknak -a vallomásuk szerint- tudomásuk volt arról, hogy megtagadta az utasítások átvételét, így a munkaviszony jogszerűségének elbírálása szempontjából ennek a körülménynek volt jelentősége.

[72] A felperes a fellebbezésében kitért arra, hogy a szerver program bevezetése nem az eredeti terveknek megfelelően történt. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy nem annak

van relevanciája, hogy a szerver program bevezetése az eredeti időpontban megtörtént-e, hanem annak, hogy a felperes a munkáltatói utasítások átvételét megtagadta.

[73] A felperes szerint valótlannak tény, hogy ő maga kérte volna az utasítások írásbeli kézbesítését, ezzel szemben saját maga hivatkozott arra, hogy kérte írásbeli „hivatalos” formában a munkáltatói utasítások közlését, erre tekintettel készített az alperes írásbeli részletes munkáltatói utasításokat, melyeket az iratkezelési szabályzatnak megfelelően próbált kézbesíteni a felperes részére. Az alperes pedig szükségesnek tartotta, hogy írásban rögzítse az új szoftver bevezetése kapcsán az általa elvárt és követendő magatartásokat, így a felperes nyilatkozatai még saját magának is ellentmondóak voltak.

[74] A másodfokú bíróság álláspontja szerint, nincs jelentősége annak sem, hogy a munkáltató ismertette-e szóban a munkáltatói utasításokat, hanem azt kell értékelni, hogy a felperes nem volt hajlandó átvenni a munkáltatói utasításokat. Amennyiben a felperes átvette volna a munkáltatói utasításokat, abban az esetben reagálhatott volna azok jogszerűségével kapcsolatban, kifejtette volna az érveit. A munkáltató nem köteles egy átvételt megtagadó nyilatkozatot követően, hogy tovább próbálkozzon az utasítás egyéb módon történő közlésével. A szóbeli közlés kötelezettségére vonatkozóan semmilyen előírás, munkáltatói szabályzat vagy jogszabályi előírás nincs, tehát amennyiben a munkáltató írásban kívánta rögzíteni a munkáltatói utasításokat, akkor azt a felperesnek az Mt. 6.§-át figyelembe véve, át kellett volna vennie.

[75] Téves a felperes előadása annak vonatkozásában is, hogy kivételes eset volt a munkáltatói utasítás írásbeli elkészítése és személyes kézbesítése. Az alperes ugyanis a per folyamán csatolta azokat a munkáltatói írásbeli utasításokat, amelyet más munkavállalók részére adott ki, így bizonyította ezen állítását, hogy a jelen perbeli eset nem volt kivételes. Fenti munkáltatói utasítások záradéka kizárólag az volt, hogy „A fenti utasítás egy példányát a mai napon átvettem”. Így a felperesnek tudnia kellett arról, hogy az aláírásával csupán az utasítások átvételét igazolta. A munkáltató ezen eljárása és az utasítások közlésére vonatkozó átvételi záradék megfelel a munkáltató által hivatkozott hatályos iratkezelési szabályzatban (szám4. számú vezérigazgatói utasítás III. fejezet 2.11.) foglalt előírásoknak. Az iratkezelés szabályzat 2.12. pontja az írásbeli közlést erre az esetre kifejezetten elő is írja. Bár a felperes hivatkozott arra, hogy az iratok postai kézbesítését kérte, azonban nem fejtette ki, hogy arra miért volt szükség, így alaptalanul hivatkozott a felperes arra, hogy az utasítások szabálytalanul kerültek vele közlésre.

[76] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, a felperesnek nem volt jogszerű alapja, hogy a munkáltatói utasítások átvételének aláírását megtagadja, ebből következően a felperes eljárásával saját maga akadályozta meg a munkáltatói utasítások közlését.

[77] Megalapozatlan azon előadása is, hogy nem volt más választása, minthogy megtagadja az utasítások átvételét, mivel amennyiben átvette volna ezeket az utasításokat, abban az esetben nem lett volna lehetősége azokra reagálni. Éppen ellenkezőleg, amennyiben átvette volna az utasításokat, előterjeszthette volna az ellenérveit.

[78] Az ügy elbírálása szempontjából nincs jelentősége a felperes azon előadásának, hogy a jegyzőkönyveket az azonnali hatályú felmondásig nem láthatta. A jegyzőkönyvek ugyanis a munkáltatói utasítások átvételének megtagadását tartalmazzák, de a felperes elismerte ezen tényt, így nem volt relevanciája annak, hogy a jegyzőkönyvek tartalmát ismerte-e megelőzőleg.

[79] Annak sincs a per elbírálása szempontjából jelentősége, hogy más munkavállalók esetében hogyan történt meg az utasítások átadása, ezért a felperes fellebbezése ez okból is megalapozatlan.

[80] A felperes hivatkozott arra, hogy az ítéletben tett azon megállapítás, hogy nem volt hajlandó az új rendszerben dolgozni „súlyos csúsztatás”. Ezzel szemben már a keresete harmadik oldalának utolsó bekezdésében az alábbi kijelentést tette: „Szakmai szempontból olyan mértékben átgondolatlannak és károsnak ítélem meg ezt az átszervezést, ami nemcsak egyes munkaköröket változtatott meg, hanem a Magyar alperes1 további létét teszi kockára, amihez ilyen formában nem szerettem volna asszisztálni.”. A felperes válaszirata 3. oldalának 3. bekezdése szerint: „Hoztam egy szuverén döntést, hogy amennyiben nem végezhetem azt a szerintem magas színvonalú zenei szerkesztői munkát, ami eddig a munkakörömbe tartozott, akkor nem kívánok a alperes1ban dolgozni.”. A fellebbezés 5. oldalán pedig kijelenti: „Megtartott volna állásunkban, számunka a selector program kiszolgálását jelölte meg leendő munkakörként, amit én nem fogadtam el.”.

[81] A másodfokú bíróság álláspontja szerint téves a felperes azon előadása, hogy a munkáltató munkaszerződés-módosítást kívánt végrehajtani.

[82] E körben a másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes munkaköri leírása szerint, a feladatai közé tartozott a műsorok készítése, szerkesztése, esetenként vezetése, illetve interjúk készítése, napi zenei szerkesztési feladatok ellátása kulturális és közéleti szerkesztőkkel való közös együttműködés keretében, az általuk készített műsorok zenei szerkesztése, az általa készített műsorokkal kapcsolatos szerzői jogi adatszolgáltatás, minden egyéb olyan jogszabályba nem ütköző, képzettsége alapján elvárható feladat, amivel a közvetlen vezetője megbízza. A munkaköri leírás alapján tehát a felperesnek nem kizárólag a zenei szerkesztési feladatok ellátása képezte a munkaköri feladatait, így megalapozatlan azon hivatkozása, hogy a munkáltató a munkaszerződését módosítani kívánta. A munkaköri leírás éppen azt támasztja alá, hogy a munkáltató jogosult volt a felperes részére feladatokat adni.

[83] Az Mt. 42. § (2) bekezdése a) pontja is kimondja, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni.

[84] Az Mt. 53.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörbe munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. A fentiek alapján a felperes fellebbezése a munkaszerződés módosítására vonatkozóan megalapozatlan.

[85] A felmondás azon indoka is jogszerű, hogy a felperes nem vett részt a városli bemutatón. Az első munkáltatói utasítás tartalmazta a munkáltató ezen elvárását, a felperes

pedig ismerte, mert átolvasta, és a jogi képviselőjével is egyeztetett. A bemutatón történő megjelenési kötelezettségét a további utasítások is tartalmazták, melyről a felperes saját magatartása miatt nem szerzett tudomást. A felperes azon hivatkozása is megalapozatlan, hogy a munkáltatónak egyéb módon kellett volna a tudomására hozni, hogy meg kell jelennie a bemutatón. A másodfokú hangsúlyozza, hogy több alkalommal szabályszerűen kívánták a felperes részére kézbesíteni az utasításokat, melyek átvételét megtagadta, így a saját felróható magatartására utóbb nem hivatkozhat.

[86] A felperes munkarendjének megváltoztatásával kapcsolatban a másodfokú bíróság a következőket állapította meg. A felperes munkaszerződésének 7. pontja rögzíti, miszerint a napi munkaideje 8 óra, melynek alapulvételével a felek munkaidőkeretet állapítanak meg, melynek időtartama 2 hónap. A munkavállaló munkaidejét a közvetlen felettesével egyeztetve maga jogosult beosztani, a munkáltató munkarendjének és a munkaköri leírásban foglaltak figyelembevételével.

[87] A lefolytatott bizonyítási eljárás szerint a munkáltató nem ellenőrizte a felperes napi munkaidejét, jelenléti ívet nem, hanem ún. munkaidő nyilvántartást vezetett. tanúl tanú előadta, hogy a számítógépes munkaidőprogramban vezetik a munkaidő nyilvántartást, mely az egyes dolgozókra irányadó munkaórák alapján kerül kitöltésre és a hónap végén a dolgozók ezt aláírják. A szerkesztők esetében ez 8 órától 16:30-ig terjedő időtartamot jelentett, melyet rögzítenek a munkaidőlapon, függetlenül attól, hogy a valóságban ténylegesen mikor érkezett, mikor távozott, illetve, hogy esetlegesen a munkahelyen kívül mikor, milyen munkát végzett. Előadta, hogy létezik belépőkártyás rendszer a munkahelyen, de annak adatait senki sem ellenőrzi, és a munkaidő-nyilvántartás vezetéséhez sem használják fel.

[88] Az Mt. 93. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőkeretet is meghatározhatja. A munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontját, valamint a teljesítendő munkaidő tartamát írásban kell meghatározni és közzé kell tenni.

[89] A lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapítható volt, hogy a munkáltató ténylegesen a gyakorlatban nem alkalmazta a munkaidőkeretet, a felperes munkavégzését, a munkaidejét nem ellenőrizte, kizárólag az volt az elvárás, hogy a műsorok megvalósuljanak.

[90] Az Mt. 97.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be. Az (5) bekezdés szerint a munkáltató a közölt munkaidőbeosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban módosíthatja.

[91] Az alperes az elsőfokú eljárás során bizonyította a tanúk vallomásával, hogy egyedül a felperes volt az, aki következetesen elzárkózott a selector program alkalmazásától, abban nem kívánt részt venni, ezért a többi munkavállalóval szemben nem kellett munkaidőrend-módosítást közölni. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a jelen per elbírálása szempontjából nincs jelentősége annak, hogy más munkavállalóval szemben milyen munkaidő-beosztást közölt a munkáltató. A jelen esetben azon munkavállalói magatartást kell

elbírálni, hogy a munkáltató ideiglenesen, az Mt. 97. § (5) bekezdése alapján eltérő munkaidőbeosztást kívánt közölni, amelynek átvételét a felperes megtagadta, így az abban foglaltakat nem is teljesítette. Nincs jelentősége annak sem, hogy megelőzőleg milyen munkaidő-beosztásokat közöltek a felperessel, mivel a szám2 számú munkáltatói utasításnak kellett volna eleget tennie. Az, hogy munkáltató által megváltoztatott munkarend megfelelt-e a jogszabályoknak nem tárgya a jelen pernek.

[92] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkarend megváltoztatásával kapcsolatos felperesi magatartás azon körülmények figyelembevételével kell értékelni, hogy tudomása volt arról a munkaszerződése alapján, hogy a kötetlen munkarendet a munkáltatóval egyeztetve kell meghatározni. A felperes a munkarend megváltoztatását tartalmazó munkáltatói utasítás átvételét megtagadta, amely súlyos kötelezettségszegés. Amennyiben a felperes átvette volna az utasítást, kifejthette volna azzal kapcsolatosan az ellenérveit, megbeszélést folytathatott volna a munkáltatójával. A felperes saját felróható magatartására nem hivatkozhat a kötelezettségszegése kapcsán. A másodfokú bíróság azonban rámutat arra, hogy a felperes kötetlen munkaidőben, kéthavi munkaidőkeretben dolgozott, így azt nem lehet súlyos kötelezettségszegésként értékelni, hogy a felmondásban megjelölt időpontokban nem jelent meg a munkahelyén. A felmondás ezen indoka jogellenes, de a további indokok jogszerűek, mivel, a felperes súlyosan megszegte az Mt. 52.§ (1) bekezdésében foglalt előírásokat, így a munkáltatói felmondás jogszerű volt. A bírói gyakorlat egységes abban, hogy több felmondási ok esetén egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja a megszüntető jognyilatkozat jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn és ezért a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség.

[93] A másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria Mfv. 10.383/2017/4. számú precedensképes határozatára, mely szerint a munkáltató azonnali hatályú felmondásának jogszerű indoka lehet, ha a munkavállaló megfelelő indok nélkül a felettese tekintélyét romboló módon, a munkatársai előtt megtagadja, illetve feltételhez köti a munkavégzéshez szükséges egyeztetést, ezáltal az együttműködést. A felperes pedig nem hivatkozott olyan körülményre, amely alapján jogszerűen megtagadhatta volna az utasítás teljesítését (Mfv. I.10.252/2018., BH2019.117., BH2023.277).

[94] A felperes az elsőfokú eljárás során és a fellebbezésében is hivatkozott arra, hogy a perbeli munkáltatói utasításoknak kizárólag az volt a célja, hogy az alperes a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntesse. A joggal való visszaélés tilalmáról szóló 5/2017 (XI.28.) KMK vélemény indoklása szerint a joggal való visszaélés tilalma, mint általános magatartási követelmény főszabály szerint nem szolgálhat a felmerült jogi probléma megoldásának egyedüli alapjául. Olyan esetekben hívható fel, amikor a konkrét jogi norma nem nyújt segítséget. Ezért amikor konkrét jogi norma tételes rendelkezésébe ütközik a joggyakorlás, akkor a joggal való visszaélés tilalmának megsértése nem állapítható meg. A Kúria az EBH2014.M.25. számú határozatában kimondta, hogy amennyiben a közalkalmazott a jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét vétkesen megszegi, a vele szemben megindított fegyelmi eljárás és annak eredményeként kiszabott fegyelmi büntetés nem minősülhet rendeltetésellenesnek. A Kúria a joggal való visszaélés joggyakorlat-elemző csoportjának véleménye szerint a bizonyított, lényeges, vétkes és jelentős mértékű kötelezettségszegés fennállása esetén általában nem állapítható meg a joggal való visszaélés. A jelen perben a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét, vétkesen, súlyosan megszegte, így nem hivatkozhat joggal való visszaélésre.

[95] A fentiek alapján a másodfokú bíróság a rendelkező rész szerint határozott.

Záró rész

[96] A másodfokú bíróság a Pp. 81.§-a, és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján kötelezte a felperest az alperes másodfokú perköltségének megfizetésére.

[97] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5.§-a alapján a fellebbezési illetéket a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a Pp. 102.§-a és 525. §-a alapján a Magyar Állam viseli.

[98] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2024. október 15.

dr. Bicskei Ildikó s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró