



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.051/2026/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Incze Tamás Álmos ügyvéd (Cím3) által képviselt **Felperes1** (Cím1) felperesnek – a dr. Biri Szilvia kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím2.) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 5.M.70.016/2025/34-I. ítélete ellen a felperes által 35. sorszámú fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 82.500 (nyolcvankétezer-ötszáz) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 132.000 (százharminckétezer) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2026. február 6-án meghozott 5.M.70.016/20256/34-I. számú ítéletével a keresetet elutasította. A felperest kötelezte 329.460 forint perköltség megfizetésére az alperes javára, és megállapította, hogy a 395.352 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2013. október 2-tól állt munkaviszonyban az alperessel öltöztető munkakörben, munkabére 549.100 forint volt.

[3] A felperes 2022. január 12-én írásbeli figyelmeztetésben (szám1) részesült azzal az indokolással, hogy a kijelölt munkaidő kezdetekor nem tartózkodott a munkavégzés helyén. A felperes 2024. január 23-án ismét írásbeli figyelmeztetésben részesült, a szám2 iktatószámú határozat szerint a felperes engedély nélkül, idő előtt távozott a munkavégzés helyéről. A felperes ezeket a munkáltatói intézkedéseket nem támadta meg bíróság előtt.

[4] Az alperes a munkahelyre való be-, illetve kilépéshez kártyát bocsátott a munkavállalók rendelkezésére, amelyet a felperes is használt.

[5] A felperes munkaidő-beosztás szerinti munkaideje 2024. október 16-án 08:00 órától 16:00 óráig tartott. Előzetesen bejelentett kérelmére a felettese e napon egy óra munkaidő-kedvezményt biztosított számára, így munkahelyét már 15:00 órakor elhagyhatta. A igazgatól azonban azt észlelte, hogy a felperes 15:00 óra helyett már korábban távozott a munkahelyéről. Emiatt 2024. október és november hónapokra vonatkozóan kimutatást kért a munkavégzés helye szervezeti egységben foglalkoztatott munkavállalók beléptetési rendszerben tárolt adatairól, amelyek összehasonlításra kerültek az elrendelt munkaidő-beosztással. E szerint a felperes a vele közölt munkaidő-beosztáshoz, illetve az egy óra munkaidő-kedvezményhez képest az alábbi időpontokban később érkezett a munkahelyére, illetve korábban távozott az engedélyezett időpontoktól.

[6] Az alperes a beléptetési rendszer adatai kiértékelését követően 2024. december 12-én felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint a munkavégzés helye szám3 iktatószámú ügyrendjének (a továbbiakban: ügyrend) 1.8. pontja értelmében sürgős és előre nem tervezhető, a munkaidőt érintő távollét felmerülését a munkavállaló köteles a csoportvezetőjének és a munkavégzés helye vezetőjének előzetesen jelezni. A felperes 2024. október 16. napjára erre vonatkozó igényt jelzett a közvetlen felettesének, aki a kijelölt 16:00 óráig tartó munkaidő helyett 15:00 órai eltávozással munkaidő-kedvezményt engedélyezett a számára. A igazgatól azonban észlelte, hogy a felperes az előzetesen jóváhagyott időpont előtt hagyta el a munkavégzés helyét, ezért a 2024. október és november havi beléptetési rendszerben tárolt adatoknak az elrendelt munkaidő-beosztással való összevetését rendelte el a felperes szervezeti egységét érintően. Ez alapján megállapításra került, hogy 2024. október és november hónapban 29 alkalommal jelent meg a felperes szignifikáns késéssel, vagy távozott a kijelölt munkaidő vége előtt, figyelembe véve az ügyrend által biztosított 1.8. pont szerinti munkaidő-kedvezményt is. A felperes késései sorozatosak és jelentős mértékűek voltak, ez nem egyedi esetnek minősült. Értékelte, hogy a csoportvezető és közvetlen felettes is többször kifejezetten felhívta a felperes figyelmét arra, hogy a késés nem tolerált munkavállalói magatartás, illetve az, hogy az ügyrend által biztosított munkaidő-kedvezmény kivételes alkalommal vehető igénybe. A felperes a késéseiről, illetve a megengedett időpontot megelőző távozásáról sem előzetesen, sem utólag nem tájékoztatta a munkáltatóját. A korábbi hasonló tárgyú, a 2024. január 23-án kelt írásbeli figyelmeztetésre is figyelemmel úgy értékelte az alperes, hogy a felperes jelentős mértékben

megszegte a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét, megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés a), b) és d) pontjában foglaltakat.

[7] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelmet megalapozatlannak találta, melyben a felperes elsődlegesen a munkaviszony helyreállítását, másodlagosan három havi végkielégítés, azaz 1.647.300 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként. A felperes előadta, hogy az alperes a Kollektív Szerződés (KSZ) 23.6. pontjába és az 5. számú mellékletébe foglalt, a vétkes kötelezettségzegés kivizsgálására és megállapítására vonatkozó eljárási szabályokat megszegte. Joggal való visszaélést követett el, amikor a beléptetési rendszer adatait jogtalanul használta fel, mert az a munkaidő-nyilvántartást nem szolgálhatja, és az eljárás az adatvédelmi tájékoztatóba ütközött. Állította, hogy a szakszervezeti tagsága és a 2024-ben lezajlott sztrájkban való részvétel miatt került sor a felmondás alkalmazására. Az alperes a kereset elutasítását kérte a munkáltatói intézkedés indokainak valósága és okszerűsége alapján.

[8] Az elsőfokú bíróság a döntését az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjára, (2) bekezdésére, 66. § (1) és (2) bekezdésére alapította. Rögzítette, hogy a felmondás összefoglaló módon tartalmazta a felperes terhére rótt, a munkaviszony megszüntetését eredményező magatartást. Az alperes az ellenkérelmében felsorolta azokat a munkanapokat, amikor a felperes nem tartotta meg a munkaidőre vonatkozó rendelkezéseket. A táblázatba foglalt adatokból megállapítható volt, hogy a felperes a 2024 októberében és novemberében a munkaidő-beosztáshoz, illetve az egy órás munkaidő-kedvezményhez képest kilenc alkalommal 15-30 perc közötti késéssel (2024. október 1., 4., 7., 8., 9., 15., 16., 21. és november 7.), két alkalommal 30-45 perc közötti késéssel (2024. október 10. és 14.), egyszer 1 óra 40 perc késéssel (2024. november 16.), és egyszer 1 óra 59 perc késéssel (2024. november 30.) érkezett a munkahelyére. Emellett az egy órás munkaidő-kedvezmény figyelembevétele mellett is egy alkalommal 17 perccel korábban hagyta el a munkahelyét (2024. november 30.).

[9] Úgy foglalt állást, a 15 percet meghaladó késések jelentős mértékű időtartamnak minősülnek, amelyek rendszeresen, ismétlődően fordultak elő a felperes részéről. Mindezzel a felperes megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt, a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban való megjelenésre vonatkozó kötelezettségét. Emellett helyesen értékelte az alperes azt, hogy a felperes a munkaidőre vonatkozó rendelkezéseket korábban sem tartotta be, ami miatt két írásbeli figyelmeztetésben is részesült, ezért a felmondás indoka valósnak, egyben okszerűnek is minősült. Arra figyelemmel pedig, hogy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása volt, az alperes jogszerűen alkalmazta az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontjában foglaltakat, és zárta ki a felperes végkielégítésre való jogosultságát.

[10] A beléptetőrendszer adatait tartalmazó nyilvántartás hitelességének bizonyítására – mivel azt a felperes vitatta – tanúként hallgatta meg az informatikai osztály

vezetőjét, tanú3-t, tanú1-t és tanú4t. Az elmondottak értékelésével úgy foglalt állást, hogy a beléptetőrendszer kártyadatainak manipulálása kizárt volt. Előfordulhatott olyan helyzet, hogy a munkavállaló a kártyát a leolvasóhoz érintette, de belépni nem tudott, ugyanakkor a belépési kísérletet a számítógépes rendszer mindenképpen rögzítette az eseménynaplóban egy hibakód megjelenítésével. Amennyiben pedig a kapu nyitva volt, és a kártyát nem kellett használni, ezeket az időpontokat az adatok értékelésénél az alperes figyelmen kívül hagyta. Emiatt tanú4 vallomása sem állt ellentétben a peradatokkal. Önmagában pedig a rendszer hiteles működését megkérdőjelező felperesi állítás nem tette megalapozottá az informatikai szakértő kirendelésére vonatkozó indítványt, így azt mellőzte az elsőfokú eljárásban.

[11] A peradatok szerint az alperes a felperes mellett tanú4nak szüntette meg a jogviszonyát a munkaidőre vonatkozó szabályok megtartásának hiánya miatt. Az alperes azt nem tette vitássá, hogy a munkavégzés helye több dolgozója esetében is felmerült ilyen kötelezettségszegés az adatok összehasonlításakor, ugyanakkor abban helytálló volt az érvelése, hogy jogszerűen differenciált a munkavállalók között arra figyelemmel, hogy a felperes és tanú4 voltak azok a munkavállalók, akik korábban ugyancsak a munkaidőre vonatkozó rendelkezések megsértése miatt írásbeli figyelmeztetésben is részesültek. Ezt a különbségtételt a munkáltató jogszerűen tehette meg. tanú1 tanú megerősítette, hogy a 2024. október és november havi adatokra vonatkozó vizsgálat a munkavégzés helye mind a 67 munkavállalóját érintette, és a késések mértéke, gyakorisága a felperesnél és tanú4nél volt kiugróan magas. tanú2 tanú alátámasztotta, hogy más munkavállalóknál a késéseket érintően az egyszeri szóbeli figyelmeztetés is eredményre vezetett a munkaidő betartására nézve, a felperes esetében ez viszont évekre visszamenően problémát jelentett.

[12] Emellett hangsúlyozta, hogy a felperes bizonyítási indítványára kötelezte az alperest a munkavégzés helye dolgozóinak be- és kiléptetési adatait tartalmazó dokumentáció becsatolására a perben vizsgált időszakot érintően. A felperes azonban felhívás ellenére e dokumentáció alapján sem munkálta ki azt, hogy az egyes munkavállalók a vizsgált időszakban milyen mértékben szegték meg a munkaidőre vonatkozó rendelkezéseket. tanú1 és tanú2 tanúvallomása pedig nem erősítette meg azt a felperesi állítást, hogy a felpereshez képest más munkavállalók tekintetében jelentősebb mértékű volt a kötelezettségszegés, mivel azok jellemzően néhány perces késések voltak. Mindezekre tekintettel úgy foglalt állást, hogy a bizonyítási eljárás alapján nem merült fel adat arra vonatkozóan, hogy a felperesi kötelezettségszegéshez képest a munkavégzés helyében dolgozó más munkavállalók nagyobb mértékben szegték meg a munkaidő megtartására vonatkozó kötelezettségüket.

[13] Nem osztotta azt a felperesi érvelést sem, miszerint a KSZ 23.6. pontja alapján az 5. sorszámú mellékletben meghatározott eljárási rend alapján kellett volna a felperesi megatartást kivizsgálnia az alperesnek. A KSZ kizárólag a felmondáson kívüli hátrányos jogkövetkezményeket szabályozza, és nem tartalmaz olyan előírást, amely munkavállalói kötelezettségszegés esetén e vizsgálati eljárás kötelező lefolytatásáról rendelkezne, így a KSZ 23. pontja nem volt irányadó a perbeli esetre.

[14] A beléptetési rendszer adatainak jogszerűtlen felhasználásával kapcsolatosan sem fogadta el a felperesi érvelést. Rögzítette, az Mt. 11/A. § (1) bekezdése teremtette meg a jogalapot a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartásának az ellenőrzésére. Ehhez a munkáltató technikai eszköz alkalmazására jogosult, annak előfeltétele a munkavállaló előzetes írásbeli tájékoztatása. Az alperes a helyben szokásos módon, kör-e-mail formájában, illetve belső intranetes felületen is közzétette az adatkezelési tájékoztatóját. Ez alapján jogosult volt arra, hogy a személyes jelenlétet ellenőrizze a beléptetőrendszer segítségével. E folyamatba pedig beletartozik annak vizsgálata, hogy a munkavállaló mikor érkezett és mikor távozott a munkahelyről. Az SzMSz 6. pontja alapján a szervezeti egység vezetője jogosult és köteles is folyamatosan nyomon követni az irányítása alá tartozó szervezeti egységek szabályos működését, a munkaszervezést, a munkaidő-nyilvántartást és a jelenlétet is. Emiatt a munkavégzés helye vezetője, tanú1 és a igazgató1, tanú2 is jogszerűen tekinthette meg a beléptetőrendszer adatait, amelyre értelemszerűen még a munkaviszony fennállása alatt került sor. Az alperesnek érdeke fűződött ahhoz, hogy a felmondás valós, okszerű voltát bizonyítsa, így nem minősült jogellenesnek a jogszerűen megszerzett, a felperes személyes adatainak minősülő belépési adatok perben történő felhasználása, ezért annak törlésére sem kerülhetett sor a perbeli bizonyítási eljárás sikeressége érdekében.

[15] Megállapította, a perben nem nyert igazolást az a felperesi állítás sem, hogy a sztrájkban való részvétele miatt szüntette meg a joggal való visszaélés tilalmába ütköző joggyakorlás eredményeként az alperes a perbeli munkaviszonyt. A felperes ugyan nem vitatottan részt vett az alperesnél szervezett, 2024. március 19-től kezdődő sztrájkban, tanú2 tanúvallomásával azonban az alperes az Mt. 7. § (3) bekezdése szerinti bizonyítási kötelezettségének eleget tett. A tanú igazolta, hogy a sztrájkban való részvétel és a munkaviszony megszüntetése között összefüggés nem állt fenn, utóbbira kizárólag azért került sort, mert a felperes nem töltötte ki a munkaidejét, későbbi érkezéséről és korábbi távozásáról sem a közvetlen felettesét, sem a szervezeti egység vezetőjét nem tájékoztatta.

A felperes fellebbezése

[16] A felperes az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a felmondás jogellenessége miatti jogkövetkezményként három havi végkielégítés, azaz 1.650.000 forint végkielégítés, emellett az első- és a másodfokú eljárással felmerült perköltsége megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[17] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság téves következtetésekre jutott a bizonyítékok értékelése során, az a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. §-ába ütközött. Hangsúlyozta, alapvető kérdés volt a perben az, hogy a beléptető rendszer adatai figyelembe vehetőek-e a munkaviszony megszüntetésének indokolása során, és az a bizonyítási eljárásban felhasználható-e. Ennek megítélésében az elsőfokú bíróság helytelenül járt el, mivel az alperesi szám4 számú adatkezelési tájékoztató 5. pontja szerint a beléptetőrendszer üzemeltetésének célja a vagyonvédelem, a jogellenes cselekmények megelőzése. Ebből következik, hogy ez a rendszer a munkaidő nyilvántartását közvetve sem szolgálja, így az alperes ezen adatok felhasználása során saját adatvédelmi

szabályzatába ütköző eljárást tanúsított. A munkaidő-nyilvántartás alapja ugyanis a jelenléti ív, így a beléptetőrendszer adataira jogszerűen nem lehetett volna hivatkozni a felmondás indokolása során. Emellett az elektronikus és a papír alapú adatokat a szabályzat 6. pontja alapján törölni kellett volna a jogviszony megszűntetésekor. A szabályzattal ellentétes az az elsőfokú ítéleti megállapítás, hogy az adatokat a kilépéstől számított 30 napig lehetett tárolni, másrészt az adatok lekérése már korábban megtörtént, és a lekért adatok kerültek tárolásra, valamint a perben becsatolásra, ami ugyancsak jogellenes eljárás volt az alperes részéről.

[18] Mindezek miatt a be- és kiléptető rendszer adatai a felmondás indokoltságát és okszerűségét nem bizonyítják. Az elsőfokú bíróság nem adott magyarázatot arra, hogy ezeket az adatokat miért fogadta el a munkaidő-nyilvántartásának. Emellett az elsőfokú ítélet megváltoztatására ad alapot az a körülmény is, hogy a beléptető rendszer adatai megbízhatatlanok, amit alátámaszt tanú4 tanúvallomása. A perben nem került csatolásra olyan kimutatás, amely alapján megállapítható lenne, hogy mikor volt nyitva a kapu, illetve a forgóvilla. Ilyen nyilvántartást az alperes egyébként nem vezetett, ennek hiányában viszont nem fogadható el a beléptetőrendszer adatainak valóságát alátámasztó bizonyítékként tanú1 tanúvallomása. Az elsőfokú bíróság úgy fogadta el aggálytalannak a beléptetőrendszer adatait, hogy a felperesi jogi képviselő a 2026. január 7-én megtartott tárgyaláson a 33. sorszámú jegyzőkönyv 2. oldalán rögzítettek szerint részletesen megjelölte a rendszer anomáliáit. A becsatolt adatokból ugyanis éppen az a következtetés vonható le, hogy megállapíthatatlan, a munkáltató mikor, mit tekintett késének, illetve mikor értékelte a munkavállalók terhére a munkahely munkaidő lejárta előtti elhagyását. A becsatolt adatsor éppen azt igazolta, hogy a készülékek nem mindig voltak üzemképesek, és más munkavállalók esetében is hasonló mértékű késéseket rögzített a rendszer. Így például TY. jelű munkavállaló vonatkozásában a munkáltató 2024. november hónapban 12 alkalommal jelölt meg késést, az alperes semmiféle magyarázatot nem adott, és az elsőfokú ítélet indokolása sem tért ki az anomáliák értékelésére. Mindezek miatt viszont a bizonyítékok felülmérlegelése indokolt a másodfokú eljárásban. Emellett hangsúlyosan kell értékelni azt a körülményt is, hogy az alperes munkaidő-nyilvántartást egyáltalán nem csatolt a peres eljárásban, így nem áll rendelkezésre olyan irat, ami alapján az állítólagos késések bizonyíthatóak lennének.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[19] Az alperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[20] Az elsőfokú eljárásban előadott nyilatkozatait teljeskörűen fenntartva hangsúlyozta, a felperes fellebbezése nem tárt fel olyan anyagi vagy eljárásjogi hibát, amely az elsőfokú ítélet megváltoztatását indokolná. A fellebbezés tartalmilag túlnyomórészt az elsőfokon előterjesztett érvek megismétlését tartalmazza, és olyan kérdéseket, amelyeket az elsőfokú bíróság részletesen, okszerűen és a bizonyítékokkal összhangban bírált el. A fellebbezésben a felperes nem fejtette ki azt sem, hogy az elsőfokú bíróság mely konkrét jogi megállapítása milyen okból és mely jogszabályhelybe ütközően lenne jogsértő.

[21] Hangsúlyozta, az nem vitatható, hogy az Mt. 11/A. §-a alapján a munkáltató a munkavédelmi kötelezettségeiből és a széles körű utasítási jogából eredően jogosult a munkavállalók munkavégzésének ellenőrzésére. Kötelezettségének megfelelően előzetesen írásban tájékoztatta a munkavállalókat – így a felperest is – a beléptetőrendszer alkalmazásáról, a helyben szokásos és általában ismert módon való közzététellel. A munkaidő-nyilvántartás és a munkavállaló személyes jelenlétének ellenőrzése nem azonos fogalmak, a beléptetési adatok nem képezték alapját a munkaidő-nyilvántartásnak, és az azon alapuló elszámolásnak. Attól azonban, hogy a beléptető rendszer nem a hivatalos munkaidő-nyilvántartás rendszere, még jogszerűen felhasználható annak ellenőrzésére, hogy a munkavállaló mikor jelent a munkavégzés helyén, és mikor távozott onnan. Ezt az elsőfokú bíróság az Mt. 11/A. §-ára utalva helytállóan állapította meg, ahogy azt is, hogy a munkavállalók személyes jelenlétének ellenőrzése a beléptetőrendszer segítségével történhet meg.

[22] A vagyoni védelmi célú tájékoztató nem azonos a munkavállalói adatkezelési tájékoztatóval, utóbbi a személyes jelenlét ellenőrzésére vonatkozó adatkezelést szabályozta. A két dokumentum eltérő adatkezelési célt rendezett, ebből a felperes nem a helyes következtetést vonta le. A beléptetőrendszerekre vonatkozó, a felperes 2025. április 1-jén kelt beadványához F/1. szám alatt csatolt adatkezelési tájékoztató a perbeli ügyben nem releváns. Annak 5. pontja szerint a tájékoztató a beléptetőrendszer üzemeltetésének vagyoni védelmi céljáról szól. A jelen esetben megvalósult adatkezelés azonban a munkavállaló személyes jelenlétének ellenőrzését érintette, amelyről az alperesi ellenkérelemhez A/4. szám alatt csatolt, a munkavállalóknak szóló adatkezelési tájékoztató 3.10. pontja adott részletes tájékoztatást. A két külön tájékoztató kiadásának oka éppen az volt, hogy a beléptetőrendszerről szóló tájékoztató a vagyoni védelmi cél szerinti adatkezelésről szólt, amelynek jogalapja az adatkezelő jogos érdeke [GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pont], míg a munkavállalóknak szóló általános tájékoztató vonatkozó pontja a személyes jelenlét ellenőrzése, mint cél szerinti adatkezelésről szól, és a jogalapot is ennek megfelelően jelölte meg [GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pont].

[23] Az elsőfokú bíróság helyesen vette figyelembe, hogy az adatok lekérése még a munkaviszony megszüntetése előtt megtörtént, amit tanú3 tanúvallomása megerősített azzal együtt, hogy az általa a kilépésre használt fogalom meghatározás egy „technikai jellegű” eseményre vonatkozott, és nem a tényleges munkaviszony megszűnésének napjával esett egybe.

[24] Az A/4. számon csatolt szabályzat szerint a munkaviszony megszűnéséig kezeli a munkáltató a be- és kilépési adatokat, a bizonyítás céljára történő megőrzés és perbeli felhasználás nem minősült jogellenesnek, az alperesi bizonyítási érdek által indokolt volt. A felmondásban megjelölt kötelezettségszegések tárgyilagos igazolása ezen adatokkal volt lehetséges, és a belépési napló egyetlen adata sem esett a felperes munkaviszonyának megszűnési időpontján túli időszakra.

[25] Nem fogadható el a felperes azon érvelése sem, hogy a kapu nyitva volt, illetve nem került csatolásra olyan nyilvántartás, amiből megállapítható lenne, mikor volt nyitva a kapu. Nem is tekinthető életszerű hivatkozásnak az, hogy a felperes esetében mindig ez a körülmény állt fenn. Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a felperes és tanú⁴ állításával szemben tanú³ és tanú¹ tanúvallomását, akik igazolták, a rendszer nem manipulálható, mivel a hibás belépési kísérletek is naplózódnak. Önmagában az a körülmény, hogy a felperes másként értékeli ugyanazt a bizonyítékot, nem elegendő a bizonyítékok értékelésének felülírásához. Az elsőfokú eljárásban már részletezésre került, hogy az eseménynaplót az informatikai rendszer generálta, a formai eltérések kizárólag a különböző lekérdezési sablonokból eredtek, az nem érintette a rögzített időpontokat.

[26] A felperes indítványára az elsőfokú eljárásban a teljes munkavégzés helyei adatállomány becsatolásra került, rögzítve a közölt munkaidő-beosztást is, és az ahhoz képest tapasztalt eltéréseket aláhúzással jelölte valamennyi munkavállaló vonatkozásában. A felperes a fellebbezésében csupán néhány esetet emelt ki, amikor más munkavállaló is késett, vagy a kártyamozgásával kapcsolatos anomália történt. E körben hangsúlyozta, nem vitatta azt, hogy más munkavállaló nem késett, a felperes azonban a megosztott adatokból nem bizonyított olyan mértékű és számú késést mint ami esetében is fennállt. tanú¹ tanúvallomása pedig igazolta, hogy azért csak a felperesnél és tanú⁴nál kezdeményezte a munkáltató a munkaviszony megszüntetését, mert a késések mértéke, gyakorisága náluk volt kiugróan magas, és ők már korábban is írásbeli figyelmeztetésben részesültek. Az is tény, hogy a felperes egyetlen alkalommal sem jelezte a munkáltató irányába a kését, vagy azt, hogy a kijelölt munkaidő előtt kívánna távozni. A két írásbeli figyelmeztetés tárgya is a munkaidő be nem tartásával függött össze, így a különbségtétel nem önkényes volt, hanem objektív alapú. A felperes által a fellebbezésben kiemelt néhány adat ezért nem alkalmas az elsőfokú ítélet helytállóságának megdöntésére. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felmondás indoka a felperes munkaviszonyával összefüggő magatartása volt, ezért az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján végkielégítés nem illeti meg.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[27] A fellebbezés nem alapos.

[28] A másodfokú bíróság a Pp. 370. § (1) bekezdése és 371. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül az elsőfokú ítéletet. A fellebbezésben a felperes a KSZ szerinti eljárási renddel, valamint a sztrájkban való érintettségének és a munkaviszony megszüntetésének összefüggésével kapcsolatos elsőfokú ítéleti megállapításokat nem kifogásolta, így azt a másodfokú bíróság sem érintette.

[29] Az elsőfokú bíróság a releváns tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékokat a Pp. 279. § (1) bekezdésének megfelelően helyesen értékelte, és megalapozottan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes jogviszonyát jogszerűen szüntette meg az alperes. Az elsőfokú bíróság indokaival a másodfokú bíróság egyetértett, így a fellebbezés kapcsán kizárólag az alábbiakat emeli ki.

[30] Az Mt. 52. § (1) bekezdése a) és b) pontjai szerint a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, és munkaideje alatt munkavégzés céljából munkára képes állapotban a munkáltató rendelkezésére állni. A munkáltató által engedélyezett munkaidő-kedvezmények esetén erre figyelemmel volt köteles a munkavállaló rendelkezésre állni és munkát végezni.

[31] A perbeli munkavégzési helyre a munkavállalók beléptetőrendszeren keresztül, kártya használatával léphettek be. Az alperes által üzemeltetett beléptetőrendszerekről szóló adatkezelési tájékoztatónak az a rendelkezése, amely szerint a beléptetőrendszer a munkaidő-nyilvántartását közvetve sem szolgálja, nem zárta ki azt, hogy az alperes ezen a rendszeren keresztül a munkavállalók jelenlétét ellenőrizze. Ez következik ugyanis az Mt. 134. § (1) bekezdés a) pontjának rendelkezéséből, amely előírja a munkáltató számára a rendes és rendkívüli munkaidő-nyilvántartását a (2) bekezdés alapján olyan módon, hogy abból megállapítható legyen többek között a rendes és rendkívüli munkaidő kezdő és befejező időpontja.

[32] Az alperes a munkaidő-nyilvántartást a beléptetőrendszertől elkülönülten vezette – ami nem is volt vitatott a perben – és nem az volt a kérdés a perbeli jogvita kapcsán, hogy mettől meddig tartott a munkavállalónak a munkaideje. Az Mt. 11/A. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető, ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat azzal a feltétellel, hogy erről előzetesen, írásban tájékoztatni kell a munkavállalót.

[33] Az alperes perbeli időszakban hatályos adatkezelési tájékoztatója a beléptetőrendszer adatkezelésével összefüggésben kifejezetten rögzítette, hogy az alperes jogosult arra, hogy a személyes jelenlétet ellenőrizze a beléptetőrendszer segítségével. Az adatkezelési tájékoztató e körben azt határozta meg, hogy személyes adat a munkavégzés helyén való személyes jelenlétre vonatkozó adat, az adatkezelés célja a munkaviszony által megkövetelt személyes jelenlét ellenőrzése, jogalapja a GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontja, az adatkezelés időtartama pedig a munkaviszony megszűnéséig tart.

[34] A fentiek alapján az alperes az Mt. 11/A. § (1) bekezdésében foglalt követelménynek megfelelően használhatott technikai eszközt a munkavállalók ellenőrzéséhez, és annak a kötelezettségének is eleget tett, hogy erről a munkavállalókat tájékoztatta. Az alperes jogszerűen használta fel a jelenlét ellenőrzéséhez ezeket az adatokat, és jogszerűen alapíthatott erre munkáltatói intézkedést. A két nyilvántartás nem azonos, de

ilyet az alperes sem állított. A munkaidő-nyilvántartás rendszere a munkabér-elszámolás alapját képezi, a beléptetőrendszeren keresztül pedig azt ellenőrzi a munkáltató, hogy miként van jelen a munkavállaló ténylegesen a munkaidejében a munkavégzés helyén. Az ellenőrzésre a munkaviszony rendeltetésével összefüggő okból jogszerűen került sor és arról a munkáltató a munkavállalók részére a megfelelő tájékoztatást megadta. Az adatok felhasználására a jogviszony fennállta alatt jogszerűen sor került, így a felmondás indokainak alátámasztásaként a bizonyítási eljárásban való bemutatásuk sem eredményez jogellenes – Pp. 269. § (1) bekezdése szerinti – bizonyítási eszközt.

[35] Az elsőfokú bíróság megalapozottan hagyta figyelmen kívül a felperesnek a beléptetőrendszerrel, annak „anomáliáival” kapcsolatos kifogásait. A felperes a perben a meghallgatásakor, illetve személyes előadásként perbeli nyilatkozataiban azt adta elő, hogy belépéskor, ha nyitva volt a kapu, nem használta a kártyáját, ami azt jelenti, hogy értelemszerűen a rendszer ilyenkor adatot nem is rögzített. Az elsőfokú bíróság ítéletében rámutatott, hogy tanú tanú elmondta, az ilyen eseteket az adatok értékelésekor figyelmen kívül hagyták. Emellett tanú3, az informatikai osztály vezetője tanúvallomásában részletesen ismertette azt is, hogy abban az esetben, amikor a munkavállalók nem tudtak a kártyával belépni, a beléptetőrendszer a belépési kísérletet ekkor is rögzítette egy hibakóddal, vagyis azt, hogy be akart menni a munkavállaló a munkavégzési helyre, az is dokumentált adat a rendszerben. Mindezekből az következik, hogy az alperes által a felmondás alapjául felhasznált adatok a tényleges be- és kilépési adatokat tartalmazták, ezekből az adatokból pedig egyértelműen megállapítható volt, hogy a felperes rendszeresen figyelmen kívül hagyta az előírt munkaidőt; késve érkezett, vagy hamarabb hagyta el a munkavégzés helyét.

[36] A munkaidő a munkavégzésre előírt időt jelenti a munkavállaló számára, azaz a munkát a kijelölt munkaidő kezdetekor meg kell kezdeni, és az előírt munkaidő végéig tart a munkavégzési kötelezettség. A felperes a peradatok szerint ezeknek az előírásoknak a figyelmen kívül hagyása miatt korábban két alkalommal is részesült írásbeli figyelmeztetésben, és emellett az alperes a 2024. november 25-i e-mailben is nyomtatékkal hívta fel a munkavállalókat az előzetesen közölt munkaidő-beosztás – mint a munkaviszonyból származó alapvető kötelezettségük – pontos betartására. Ebben a színpadi műszaki igazgató kifejezetten rögzítette, hogy az előzetes engedély nélküli távollét, késés, és ez utóbbiról szóló tájékoztatás elmaradása igazolatlan távollétet eredményez és munkajogi következményekkel jár. A felperes pedig ezt követően is négy napon késve érkezett a munkahelyére – ebből egy esetben az egy órás időtartamot is jóval meghaladta annak mértéke – és értelemszerűen késve kezdte meg a munkát, egy alkalommal pedig korábban távozott onnan. Ilyen előzmények után, és ilyen körülmények között a másodfokú bíróság álláspontja szerint is jogszerűen került sor a felperes munkaviszonyának a megszüntetésére függetlenül attól, hogy egyébként más munkavállalók esetében is előfordultak késések. A felperes esetében ugyanis olyan többletkörülmény merült fel, amely megalapozta a jogszerű munkáltatói intézkedést, hiszen hasonló – írásbeli figyelmeztetésekkel szankcionált – magatartása után 2024. október és november hónapban ismételt 29 alkalommal az Mt. 52. § (1) bekezdés a) és b) pontja szerinti kötelezettségét megszegte, amit az alperes okszerűen értékelt felmondás alapjául szolgáló indokként.

[37] A fentiek alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helyes indokaira figyelemmel helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[38] A másodfokú eljárásban a pertárgy értéke a fellebbezéssel érintett követelés összege, azaz 1.650.000 forint volt.

[39] Az eredménytelenül fellebbező felperes köteles az alperes másodfokú eljárással felmerült perköltségének viselésére a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján. Ennek mértékéről az alperes Pp. 81. § (1) bekezdése szerinti felszámítása alapján a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése alapján határozott a másodfokú bíróság a másodfokú eljárás pertárgyértékének figyelembevételével.

[40] A felperes Pp. 525. § (1) bekezdése szerinti munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a le nem rótt, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

Budapest, 2026. június 4.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró