



A Győri Ítéltábla, mint másodfokú bíróság dr. Kovács Krisztina ügyvéd (Helység3,) által képviselt **felperes** (cím2.) **felperesnek** - dr. Buday-Jeruska Anikó jogtanácsos által képviselt **Zrt1.** (cím1.) **alperes** ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében a Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2019. november 26. napján kelt 5.M.120/2018/37. sorszámu ítéletével szemben a felperes által 38. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán meghozta a következő

ítéletet:

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A másodfokú bíróság kötelezi a felperest, hogy külön felhívására fizessen meg az állam javára 819.300 (nyolcszáztizenkilencezer-háromszáz) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A másodfokú bíróság irányadó tényállásként fogadta el az elsőfokú bíróság ítéletében megállapított tényállást.

A felperes 2012. február 22. napján létesített munkaviszonyt az alperessel logisztikai folyamat tervező munkakörre. Felperes munkaköre 2013. július 1. napjától logisztikai koncepció tervező (szakmai koordinátor) lett. Felperes munkáját az alperes Győri telephelyén végezte.

Felperes nem minősült vezető állású munkavállalónak, ennek ellenére a felek megállapodása alapján vezetői pótlékban részesült.

2013. október 1. napjától hatályos munkaszerződés módosítás értelmében felperes külön juttatásban részesült a munkaidőn kívüli készenléti tevékenységéért, melynek összegét az alperes évente emelte.

A felperes 2017. nyarán kullancs csípést szenvedett, melynek következtében Lyme-kór betegsége alakult ki, ennek terápiájaként folyamatos gyógyszerkezelés alatt állt. 2017. szeptember 1. napjától erre a körülményre tekintettel a felek megállapodása alapján akként módosították felperes munkaszerződését, hogy határozatlan ideig távmunka keretében végzi munkáját. Felperes munkaköri feladatait 2017. november 16. napjától a módosított munkaköri leírás szerint kellett végezze.

A felperes munkaviszonya az alperes 2018. április 24. napján kelt - felperessel 2018. április 26-án napján közölt - felmondással szűnt meg 2018. június 9. napjával.

A felmondás indokolása szerint a munkaviszony megszüntetésre a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, bizalomvesztés miatt került sor.

Az alperes a felmondás indokolásában az alábbiakra hivatkozott.

A felmondás indokolásának 1. pontja szerint felperes közvetlen vezetője, felperes vezetője többször kérte határidő tűzésével felperestől a postacsomag-szállítási folyamat megvizsgálását, azt, hogy felperes tegyen intézkedéseket a folyamat kijavítására, jelölje meg a felelősöket. Felperes ennek a munkáltatói utasításnak nem tett eleget.

A felmondási indokok 2. pontja szerint 2018. március 29-én felperes vezetője kérte, hogy felperes vezesse táblázatban az általa otthon végzett munkákat, felperes ezeket nem határozta meg konkrétan.

A felmondási indokok 3. pontja szerint a_felperessel való egyeztetést követően, felperes túlterheltsége miatt egyes felperesi feladatok átadásáról döntött a munkáltató a munkatársak részére, felperes azonban nem adta át a feladatokat a kijelölt munkatársnak.

A felperes a hozzá tartozó feladatokat nem pontosan, vagy egyáltalán nem végezte el. 2018. április 25-i auditra való felkészüléskor nem ment el a találkozóra, vagy lemondta a megbeszélte időpontokat. 2018. március 26-tól nem tisztázott, hogy a felperes keresőképtelen-e, amennyiben nem, mit csinál otthon munkavégzésként.

2018. március 28-án, és április 18-án a felperes az előírányzott, felettesével való egyeztetéseket indokolás nélkül lemondta és telefonon sem volt elérhető.

A felperes által elvégzendő LOP listában megjelölt feladatok határideje lejárt, a Kenvéddel való egyeztetés előkészítése, szabadságok tervezése, rögzítése a csoportban – amelyek szintén felperes feladatai voltak – nem történt meg.

2018. április 3-4-5. napokon felperes elvállalta, hogy helyettesíti felettesét, felperes vezetőjét, azonban nem jelent meg munkavégzésre.

2018. április 12-én megbeszélésre került sor felperes és a munkáltató képviselői, felperes vezetője, munkáltató képviselő 1 és munkáltató képviselő 2 között, hogy felperes munkájáról egyeztessenek, mert nem volt elég hatékony az otthoni munkavégzése, felperes azonban elzárkózott a távmunkavégzése megszüntetésétől, ugyanakkor elismerte, hogy az általa elvégzendő szakmai koordinátori feladatok munkahelyén való személyes jelenlétet követeltek.

A felperes pontosított keresetében - hivatkozással arra, hogy az alperes a 2018.március 24-én kelt felmondásával munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg -, kötelezni kérte az alperest

2 havi végkielégítés címén 1.286.000 forint és jövedelempótló kártérítés címén 6.940.645 forint megfizetésre.

Fentiekén túlmenően 2017-es évre 588.328 forint prémium és törvényes kamata, 2018. március 26-tól 29-ig terjedő időre 4 munkanapra számított munkabér címén 116.909 forint és ennek 2018. június 10-től törvényes kamata, helyettesítési díj címén 309.516 forint és törvényes kamata, valamint a becsatolt díjfelszámítás alapján üggyédi munkadíj megfizetésére is kötelezni kérte az alperest.

A felperes arra hivatkozott, a felmondás indoka nem valós és nem okszerű.

A felperes

álláspontja szerint a postacsomag-szállítási folyamat elkészítése, megvizsgálása H.G feladata volt, nem felperesé, aki ezzel kapcsolatban vitát kezdeményezett felperessel, amit ő jelzett felperes vezetője-nak, aki azonban nem intézkedett. Felperes jelezte felperes vezetője-nak, azt is, hogy a postacsomag-szállítási feladatot újra kellene tervezni, ez azonban nem az ő munkaköri feladata, hanem H.G-é, akinek ezzel kapcsolatban 13 problémafelvetést is küldött, ezzel felperes teljesítette együttműködési kötelezettségét, a munkakörébe nem tartozó feladatokért pedig nem vonható felelősségre.

Felperes rögzítette a napi feladatait egy adatbázisban és felperes vezetője számára elérhetővé tette azt, a központi táblázatban rögzítette, hogy milyen feladatokat végez otthon, és vitatta, hogy nem volt elérhető telefonon a munkáltató számára.

Felperes hangsúlyozta, hogy túlterhelt volt, amit jelzett a munkáltatónak és ezt a munkáltató el is ismerte. A kollégái számára a feladatai átadása valóban csak részben történt meg, egyik munkatársnak nem adta át a feladatokat.

Felperes

kiemelte, jelezte a munkáltatónak, hogy betegsége miatt csak távmunkát tud végezni, felperes vezetője azonban olyan munkákkal látta le, hogy be kelljen mennie a céghez. Felperes nem vitatta, hogy 2018. április 25-én, április 4-én, és március 12-én távol volt a Helység1/2/3-i telephelytől.

Felperes előadta, hogy 2018. április 3-án, 4-én, 18-án e-maileket írt felperes vezetője-nak, melyekben jelezte, hogy kritikája van a LOP rendszerrel kapcsolatban. Felperes a saját szabadságát megtervezte, másét pedig nem neki kellett, ezzel kapcsolatban nem terheli mulasztás.

Felperes azt elismerte, hogy 2018. április 3-4-5. napokon helyettesítenie kellett volna felperes vezetője-t, arra hivatkozott, hogy egészségi állapota miatt nem tudta ezt megtenni, és jelezte már 2018. március 29-én, valamint április 3-án és 4-én is a munkáltatónak. Felperes nem vitatta, hogy a 2018. április 12-én megtartott egyeztetésen elzárkózott attól, hogy távmunkavégzését megszüntessék.

A prémium tekintetében arra hivatkozott, hogy a korábbi években azt mindig megkapta, mellékelte a munkáltatói tájékoztatót.

A 4 munkanapra vonatkozó munkabérigénye kapcsán előadta, hogy távmunkát végzett otthon, kifogásolta, hogy alperes az SAP rendszerben e napokat „egyéb fizetetlen távollétnek” nevezte, és ezért munkabért nem fizetett erre az időre számára.

A helyettesítési díjigénye vonatkozásában azt adta elő, hogy alkalmanként hétvégente helyettesítette a műszaki koordinátorokat távollétük idején, azt nem vitatta, hogy havi 80.000 forint készenléti díjátálmányban részesült arra az időszakra, melyre helyettesítési díjigényét előterjesztette. Felperes kiemelte, nem a műszak-koordinátorok helyettesítésére vonatkozó munkájáért kapta a készenléti átalánydíjat, hanem a saját munkaköri feladatai készenlétben történő végzéséért. Műszaki koordinátor 1, műszaki koordinátor 2-n, és műszaki koordinátor 3 műszak-koordinátorokat, oly módon helyettesítette, hogy az otthoni telefonjára átirányították a műszak-koordinátorokhoz érkező hívásokat, és ő intézte azokat otthonról telefonon. Felperes utalt arra is, az alperesnél érvényes készenléti szabályzat maximum havi 168 óra készenlétet tesz lehetővé, így alperes saját szabályzatát sértette volna meg - mivel folyamatos rendelkezésre állást várt volna el tőle -, amennyiben a műszak-koordinátorok helyettesítését is a készenléti átalánydíjazásával kívánta ellentételezni.

Az alperes ellenkérelmében a pontosított kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Az alperes jogalapjában vitatta felperes összes kereseti kérelmét,összecszerűségében csupán a jövedelempótló kártérítés összegét vitatta.

A felmondásával kapcsolatban alperes arra hivatkozott, hogy az valós, okszerű és világos indokokon alapult. Alperes a postacsomag-szállítási folyamattal kapcsolatban arra hivatkozott, hogy valóban H.G feladata volt a folyamat kidolgozása, azonban felperes vezetője 2018. március 23-án felperestől nem a postacsomag-folyamat kidolgozását, hanem a már H.G által kidolgozott új postacsomag-projekt megvizsgálását kérte a 2018. március 26-i határidőre. Alperes hivatkozott a felperes munkaköri leírására is, mely szintén felperes feladataként határozta meg ezt a tevékenységet. Alperes hangsúlyozta, hogy felperes lemondta a megbeszélésre megjelölt 2018. március 26-i időpontot, és a feladatot nem végezte el.

Alperes utalt arra, hogy a 2018. április 12-i egyeztetésen felperes csak annyit adott elő, hogy nézeteltérések vannak közte és vezetője, felperes vezetője között, ezért nem készítette el a feladatot. Az április 12-i egyeztetést követően április 13-ra felperes csak részben végezte el a feladatot, az intézkedési javaslatai még ekkor is hiányoztak.

Alperes vitatta azt a felperesi előadás, hogy H.G-el való konfliktusa kapcsán munkáltatóként nem intézkedett, ugyanis beszélt H.G-el, aki biztosította, hogy nyitott felperessel való közös munkára.

A felmondási indokok 2. pontja tekintetében előadta, azért kérték felperest 2018. márciusában, hogy a konkrét otthon elvégzett feladatait táblázatban tüntesse fel, mert felperest nem lehetett elérni, állítása szerint otthonról dolgozott, de vezetői nem tudták mit csinál, vezetői kérésére a gyárban nem jelent meg, az időpontokat vagy indokolás nélkül, vagy rosszul létre hivatkozással lemondta.

Alperes csatolta a táblázatokat - 2018. március 26 és 29 közötti időszakra - amikor felperes rosszul létre hivatkozott, ezért állítása szerint otthonról dolgozott, a vezetője kérése ellenére a táblázatok csak annyit tartalmaztak, hogy „otthoni munkavégzés, elmaradt levelek ledolgozása”. Alperes kiemelte, felperessel való együttműködés, kommunikáció 2018. első negyedétől romlott meg, szinte lehetetlenné vált, a megelőlegezett munkáltatói bizalommal felperes visszaélt. 2018. március 21-től kérte felperes vezetője, hogy az otthoni időadataira vonatkozó táblázat mellett felperes készítsen egy másik központi táblázatot (LOP-lista: nyitott pontok listája), amibe konkrétan beírja, hogy mikor mit csinált.

A felmondási indokok 3. pontja tekintetében alperes előadta, két egyeztetésre került sor felperes és a munkáltató között arról, mely feladatait kinek adja át, ennek ellenére felperes nem adta át a meghatározott feladatait a munkatársának.

A felmondási indokok 4. és 5. pontjai tekintetében alperes arra hivatkozott, felperes folyamatosan azt adta elő, hogy rosszul van, ezért otthonról dolgozik, azonban arról, hogy mit csinál otthoni munkavégzés keretében, nem adott számot vezetőinek. Az auditra való felkészüléseken felperes lett volna az egyik kulcsemberek a munkaköri leírásába tartozó feladatai alapján, azonban az előre meghatározott időpontokat felperes lemondta, és telefonon sem kapcsolódott be a megbeszélésekbe.

A felmondási indokok 6. pontjára utalva alperes hangsúlyozta, hogy felperes a beállított időpontokban nem vett részt, sem személyesen, sem telefonon a megbeszéléseken, és nem kérte az időpontok megváltoztatását sem.

A felmondási indokok

7. pontja tekintetében alperes előadta, a LOP-táblázatban megjelölt feladatokat a felperes vezetője készítette, és rendelt hozzá határidőket. A Kemvédvel kapcsolatos feladatoknál felperes egyetlen kérdést sem intézett vezetőjéhez, a 2018. április 12-i egyeztetésen magyarázattal a határidő elmulasztására nem szolgált, a szabadságok kiadása felperes feladatai közé tartozott, mivel munkaszervezési feladatokat is ellátott.

A felmondási indokok 8. pontja tekintetében alperes előadta felperes vezetője helyettesítésre kérte felperest 2018. április első hetében, amit felperes elvállalt, de felperes nem jelent meg és a helyettesítése elmaradását sem indokolta, annyit írt, hogy nincs jól, ugyanakkor felperes előadása szerint otthon munkát végzett.

A felmondási indokok 9. pontja tekintetében alperes hangsúlyozta, a 2018. április 12-i egyeztetésre felperes munkájával kapcsolatban állandósult problémák miatt került sor, felperest kérték, hogy a jegyzőkönyvet a megbeszélést követően olvassa át és írja alá, felperes azonban távozott, majd nem volt elérhető. Alperes szerint 2018. április 25-én megpróbált felperessel még egyszer személyesen egyeztetni, felperes azonban kezelésére hivatkozással ismételten visszautasította az időpontot, ezt követően került sor a felmondásra.

Alperes a prémiumigény tekintetében előadta, felperes a munkaszerződésének 6. pontjában foglaltakra és a becsatolt prémiumra való jogosultságot szabályozó belső utasításra alapján a kizáró feltétel miatt nem volt jogosult.

A 2018. márciusi 4 munkanapra elmaradt munkabér felperest nem illeti, mert nem igazolta, hogy e napokon munkát végzett.

Alperes a műszak-koordinátorok helyettesítésével kapcsolatos igény kapcsán arra hivatkozott, felperes távmunka keretében végezte a munkáját a peresített időszakban, továbbá havi 80.000 forint készenléti díjátalányban is részesült és felperes olyan napokra is előterjesztette igényét, amikor az általa megnevezett munkavállaló dolgozott.

Alperes azt is hangsúlyozta, hogy rendkívüli munkavégzést nem rendelt el felperesnek, és maga felperes sem rögzített rendkívüli munkavégzést magának a rendszerben a helyettesítési díjigénnyel megjelölt időszakban.

Az alperes pontosított viszontkeresetében 1.000.000 forint lakástámogatás és annak 2018. június 10. napjától esedékes törvényes kamata megfizetésére kérte kötelezni a felperest, hivatkozással arra, hogy munkaviszonya 2018-ban került megszüntetésre, ezért ez az összeg a munkáltatói szabályzat alapján alperesnek visszajár.

Felperes a viszontkereset elutasítását kérte. Nem vitatta, hogy alperestől 2016-ban 1.000.000 forint lakástámogatásban részesült, elismerte, hogy ezzel kapcsolatban aláírta az alperes által becsatolt megállapodást – mely a visszafizetési feltételeket is tartalmazta -, de arra hivatkozott, a munkáltatói felmondás jogellenes, ezért nem jár vissza alperesnek a lakástámogatás. A felperes összecszerűségében nem vitatta a pontosított viszontkeresetet.

A viszontkereset kapcsán a felek perköltségigényt nem terjesztettek elő.

Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 1.000.000 forint lakástámogatást és annak 2018. június 10. napjától a kifizetés napjáig a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatát, továbbá 436.000 forint perköltséget, valamint külön felhívásra 523.800 forint feljegyzett kereseti és 60.000 forint feljegyzett viszontkereseti illetéket.

Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában rámutatott, a 2012: I.tv. Mt. 64. § (2) bekezdése alapján az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a keresettel támadott felmondás indokai valósak és okszerűek.

Az elsőfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 266. § (1) bekezdése és 279. § (1) bekezdésére utalva a felperes munkaköri leírása, felperes vezetője és munkáltató képviselő 1 egybehangzó tanúvallomása és felperes vezetője 7/A/4 alatt csatolt e-mailje alapján valónak találta a felmondás azon indokát, miszerint felperes nem teljesítette a felettese, felperes vezetője utasítására 2018. március 26-ig a H.G által kidolgozott postacsomag-szállítási folyamattal kapcsolatos feladatait, nem készített megoldási listát és intézkedési javaslatot.

Az elsőfokú bíróság felperes vezetője, munkáltató képviselő 1 és munkáltató képviselő 2 egybehangzó tanúvallomása, a 2018. április 12-én megtartott egyeztetésről felvett jegyzőkönyv, továbbá a felperes által a távmunkájáról készített kimutatások alapján valónak találta a felmondás azon indokát is, miszerint a felperes a távmunka keretében végzett munkáiról felperes vezetője utasítása ellenére nem készített részletes jelentést, mindössze annyit rögzített az adatbázisba, hogy „otthoni munkavégzés”, „elmaradt levelek feldolgozása”, ami nem felelt meg annak a követelménynek, hogy követhető legyen felperes otthoni munkavégzése, annak alapján megállapítható legyen, hogy mikor, milyen feladatokat végzett el.

Az elsőfokú bíróság felperes vezetője, munkáltató képviselő 1 és munkáltató képviselő 2 egybehangzó tanúvallomása alapján valónak találta a felmondás azon indokát is, miszerint

miután felperes jelezte számukra, hogy túlterhelt, a munkáltatói utasítás szerint nem adta át feladatait az egyik kijelölt munkatársának. Az a felmondásban részletezett indok is valószínűleg bizonyult tehát a bíróság szerint, hogy felperes nem adta át a feladatait munkáltatói utasítás ellenére a kijelölt munkatársnak.

Az elsőfokú bíróság a perbeli bizonyítékok alapján megállapította továbbá, hogy alperes a perben sikerrel bizonyította, hogy felperes 2018. március 26-29. közötti időben nem adott számot arról a munkáltatónak, hogy távmunkavégzés keretében dolgozott-e, munkáltatói utasítás ellenére nem tüntette fel abban a táblázatban, amit vezetnie kellett, hogy konkrétan milyen munkafeladatokat mennyi ideig végzett, és 2018. március 26-án a felettese által előírt találkozón sem jelent meg a telephelyen. Az elsőfokú bíróság itt utalt arra, a felperes azt nem vitatta, hogy feladata volt a távmunkájáról a táblázat és a LOP-lista vezetése felperes vezetője előírására, mely táblázatra azért volt szükség, hogy felettese ellenőrizni tudja a munkavégzését. Az elsőfokú bíróság rámutatott, az Mt. távmunkavégzésre vonatkozó 196-197. § szerint a munkáltatónak ellenőrzési joga van a munkavállaló irányába, és az utasítási jogkörében jogosult meghatározni a munkavállaló által elvégzendő feladatokat is, továbbá lehetősége van az ellenőrzés módjának megválasztására is.

Felperes nem vitatta, hogy a 2018. április 12-i egyeztetés fő témája az volt, hogy az alperes meg akarta szüntetni a felperes távmunkavégzését, azonban a felperes ettől elzárkózott. A kihallgatott tanúk, felperes vezetője, munkáltató képviselő 1, munkáltató képviselő 2 vallomása, és a becsatolt 2018. április 12-i jegyzőkönyv tartalma egyértelműen alátámasztotta az elsőfokú bíróság szerint, hogy a felperes szakmai koordinátori munkájával alperes nem volt megelégedve, mivel a felperessel való együttműködése, kapcsolattartása elnehezült, továbbá a felperes munkakörének ellátása igényelte az alperesi telephelyen való személyes jelenlétét, amitől azonban a felperes betegségére hivatkozással elzárkózott. Az elsőfokú bíróság szerint peradat, hogy a felperest az üzemorvos 2018-ban alkalmasnak minősítette a munkavégzésre, és betegség miatt keresőképtelen egyszer sem volt akkor, amikor betegségére hivatkozással lemondta a felperes vezetője által részére beállított megbeszélési időpontokat, az általa előírt feladatokat nem teljesítette, és a korábban elvállalt helyettesítést 2018. április 3-5. közötti időszakban sem látta el.

Az elsőfokú bíróság - utalással arra is, hogy az Mt. és az MK.95. számú állásfoglalás alapján több felmondási indok esetén akár egy felmondási indok jogszerűségének bizonyítása is megalapozza a felmondás jogszerűségét - a fentiek szerint bizonyítottan valós felmondási indokok alapján arra az álláspontra helyezkedett, hogy ezek okszerűen megalapozzák a munkáltatói felmondást, erre tekintettel a felmondás jogellenességére alapított kereseti kérelmeket elutasította.

Az elsőfokú bíróság döntésének jogalapjaként az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pont és (2) bekezdés, az Mt. 66. § (2) bekezdés, az Mt. 45. § (3) bekezdés, az Mt. 6. § (2) bekezdés, az Mt. 42. § (1) bekezdés és (2) bekezdés a) pont, az Mt. 196. § (1)-(5) bekezdés, valamint az Mt. 197. § (1) - (5) bekezdés rendelkezéseire.

Az elsőfokú bíróság felperes 2017. évi prémiumigényét azzal az indokkal utasította el, hogy felperes munkaszerződésének 6. pontjában foglalt kizáró feltétel – miszerint a dolgozó nem jogosult prémiumra, ha a kifizetést megelőző hónap utolsó napján felmondás hatálya alatt áll - bekövetkezett, mert a felperes a felmondás közlésétől, 2018. április 26-tól felmondás hatálya alatt állt.

Az elsőfokú bíróság, utalással az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pont és az Mt. 197. § rendelkezésére, felperes 2018. március 26-tól 29-ig terjedő időszakban, 4 munkanapra előterjesztett elmaradt munkabérigényét is elutasította. Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában rámutatott, hogy távmunkavégzés keretében felperes munkaviszonya fennállt, azonban munkáltatói előírásra vezetnie kellett az otthonában végzett feladatait, ennek nem tett eleget, a táblázatban, LOP-listában nem tüntette fel az általa elvégzett feladatokat, és annak időtartamát.

Az elsőfokú bíróság felperes helyettesítési díjigénye tekintetében utalt arra, hogy felperesnek kellett bizonyítani, hogy helyettesítési díj illeti meg a műszak-koordinátorok alkalomszerű hétvégi helyettesítéséért. Az elsőfokú bíróság megállapította, az alperes rendkívüli munkavégzést nem rendelt el felperes számára, és felperes sem hivatkozott arra a munkaviszony megszüntetése előtt, hogy rendkívüli munkavégzésért díjazásra tartana. A felperesi munkavégzés alátámasztására a felperes által becsatolt kimutatás tekintetében azt állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy annak adatai nem hitelesek, ellentmondásosak, a felperes által kihallgatni indítványozott Műszaki koordinátor 1 tanú pedig a felperes által helyettesítéssel töltött napok időpontja és e tevékenységek időtartama tekintetében nem tudott értékelhető tanúvallomást tenni. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a helyettesítési díj iránt előterjesztett kereseti kérelmet is elutasította.

Az elsőfokú bíróság az alperes pontosított viszontkeresete tekintetében utalt arra, hogy alperesnek kellett bizonyítani, hogy a felperes 1.000.000 forint lakástámogatás visszafizetésére köteles. A felperes 2016-ban 1.000.000 forint összegű lakástámogatásban részesült alperestől, és nyilatkozatot írt alá, mely tartalmazta egyebek mellett azt, ha 5 éven belül a munkavégzésével kapcsolatos ok miatt munkáltatói felmondással megszüntetik a munkaviszonyát, akkor ez az összeg visszajár az alperesnek. Az elsőfokú bíróság által fentiek szerint jogszerűnek ítélt munkáltatói felmondás miatt – mivel 5 éven belül megszűnt felperes munkaviszonya – kötelezte a felperest ezen összeg és törvényes kamata megfizetésére.

A felperes fellebbezésében a Pp. 383. § (2) bekezdés alapján az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte akként, hogy a másodfokú bíróság a keresetnek adjon helyt és a viszontkeresetet utasítsa el. A gyakorolni kért felülbírálati jogkör tekintetében a Pp. 369. § (3) bekezdés c-d) pontjait jelölte meg. A felperes a becsatolt költségjegyzék szerint 150.000 forint ügyvédi munkadíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján.

A felperes tárgyalás tartását kérte.

A felperes fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az üzemorvos ismétlődő vizsgálata során beszámolt arról, súlyos Lyme-kór miatt kezelés alatt áll, éppen ezen fertőzés következményei – végtag zsibbadás, ízület gyulladás, az antibiotikumos kezelés miatti legyengülés, hányás, hasmenés, szédülésszerű tünetek - miatt tette lehetővé az alperes az otthoni munkavégzést. Felperes fellebbezésében kiemelte, alperesnek tudomása volt a megbetegedéséről.

A 2018. április 3-5. közötti időszakra vonatkozó helyettesítést írásban napokkal korábban lemondta, így felperes helyett másik megbízottat is küldhettek volna a megbeszélésre.

Azzal kapcsolatban, hogy 2018. március 26-29. között nem adott számot arról, hogy távmunka keretében dolgozott-e, vagy sem, ismételten előadta, a becsatolt táblázat kimutatásaival igazolta írásban, hogy ezeken a napokon otthonról munkát végzett, amit felettesének e-mail útján jelzett.

Felperes a személyüggyel írásban egyeztetetteknek megfelelően készítette el azt a táblázat szerű kimutatást, amivel igazolta, hogy a távmunkavégzés során milyen tevékenységet folytat. 2018 januárjától a proaktivitás jegyében néhány részletesebb információval is kiegészítette a táblázatot - megelőzve felperes vezetője ezzel kapcsolatos márciusi kérését. A kimutatás adatai alapján látható, hogy felperes a felhalmozódott beérkező leveleket dolgozta fel, bármennyire is általánosnak tűnik ez a megfogalmazás. A munkahelyen töltött napjai megbeszélésekkel teltek, maximum 10-20 perce maradt a köztes időben a levelek feldolgozására, emiatt volt szükség időt szakítania a felhalmozódott levelek megválaszolására. Felperes vezetője-nak előzetesen jelezte írásban, hogy a levelek feldolgozásával fog foglalkozni, de a vezetője erre sem reagált. Március 26-án reggel a betegségei tüneteként és a munkahelyén lévő feszültség miatti stressz következményeként vezetés közben rosszul érezte magát, biztonsága érdekében hazament, vezetőjét tájékoztatta azonnal arról, hogy munkáját otthonról végzi. A betegsége fennállása óta egészen 2018 márciusáig betegen végezte a munkát több-kevesebb rosszulállattal.

A 2018 március 26-tól indokolatlan távolléttel kapcsolatban felperes arra utalt, hogy a távmunkaszerződés alapján nem volt köteles a cég telephelyén tartózkodni, a munkaidő beosztásának jogával a szerződésben foglaltak szerint önállóan rendezkedett.

2017-ben a személy ügygel megbeszélte az ellenőrzés módját, amit a munkáltató 2018 március végéig elfogadhatónak tartott, felperes vezetője hirtelen változó magatartása és elvárásai miatt érthető, hogy kérdések merültek fel felperesben az újfajta módszerrel kapcsolatban, ezzel összefüggő kérdéseire azonban szintén nem kapott választ felperes vezetője-től.

Felperes változatlanul sérelmezte, hogy a 2018 április 12. napján megtartott megbeszélést a munkáltató nem a kollektív szerződésben előírtak szerint tartotta meg. A munkáltató semmilyen panaszt nem jelzett felperes munkavégzésével kapcsolatban előzetesen, félévenkénti teljesítmény értékelésében elismerte a munkáját, nem tájékoztatták a megbeszélésen sem a hátrányos jogkövetkezményekről. Felperes kifogásolta jegyzőkönyvben foglaltakat is.

Azzal kapcsolatban, hogy feladatait a munkáltató utasítása ellenére nem adta át, felperes arra hivatkozott, a felmondásban szereplő indokolás alapján azzal sem voltak tisztában, hogy a feladatok leadása alapvetően egy új feladat, ami további idő ráfordítást igényelt felperestől. Felperes indította a feladat leadásokra vonatkozó egyeztetéseket, mert szeretett volna megoldást keresni a túlterheltségére, ezért nem tartotta indokoltnak, ha felróják, hogy egy kollégájával nem tudta elkezdni ezt a betanítási folyamat, a kijelölt időpontban. Felperes álláspontja szerint az összes munkatársi betanításból csak egy munkatárssal nem tudta a feladatok átadását úgy megkezdni, ahogy tervezte, az jó eredménynek tekinthető, mert az akkor is fennálló túlterheltsége mellett kellett mindezt pluszban elvégeznie.

A postacsomagos témakörrel kapcsolatban felperes arra hivatkozott, hogy H.G. és között a postacsomagos folyamat bevezetésével kapcsolatban a problémát az okozta, hogy sem közvetlen vezetője, sem H.G nem volt tisztában feladatával, mert mindketten még újak voltak és ebből eredően tapasztalatlanok a területükön. H.G. nem végezte megfelelően a rábízott munkát, a postacsomagos szállítás folyamatát, amit a korábbi kapcsolatra alapozva felperes vezetője nem H.G felettesének jelzett, hanem felperesre szeretett volna ráhárítani. Felperes utalt arra is, hogy a munkaköri leírásának nem része egy új postacsomag folyamat kidolgozása, kapcsolattartó szerepe volt csak a tervező, H.G irányába megtervezett folyamattal kapcsolatban.

A helyettesítési díj körében fenntartott az elsőfokú eljárás során előadottakat. Utalt arra, hogy kereseti kérelmét az alperes által megadott SAP adatok alapján pontosította, így abban már nem szerepelt az ítélet indokolásában hivatkozott olyan időszak, amikor keresőképtelen volt, vagy az adatok alapján Műszaki koordinátor 1 dolgozott.

A prémium igénye tekintetében fenntartotta az elsőfokú eljárás során előadottakat, a viszontkereset tekintetében arra hivatkozott, amennyiben a felmondás jogellenes, ezen összeg visszafizetésére nem köteles.

Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helyben hagyását kérte annak helyes indokaira tekintettel. Alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően, helytállóan állapította meg a tényállást és a bizonyítékokat megfelelően mérlegelve helytálló jogi következtetéseket vont le. Az elsőfokú eljárás során számos tárgyalást tartott a bíróság több tanút hallgatott ki, és az okirati bizonyítékokat is értékelte. Az alperes utalással arra, hogy az elsőfokú eljárás során álláspontját részletesen kifejtette és annak megalapozottságát dokumentumokkal, tanúvallomásokkal igazolta, hivatkozással a korábban már előadottakra, a fellebbezésben foglaltakkal kapcsolatban csak az alábbiakat kívánta kiemelni.

Az alperes álláspontja szerint a fellebbezés a felperes szubjektív véleményét tartalmazza, 2019. november 6. napján kelt felperesi beadvány és a fellebbezés nagyban átfedi egymást.

A fellebbezés 1. pontja tekintetében alperes kiemelte, az üzemorvosi vélemény szerint felperes alkalmas minősítést kapott, amennyiben rosszul volt, vagy beteg volt, háziorvosát kellett volna felkeresnie távolléte jogszerű igazolására. Vezetői azért kérték felperestől, ha rosszul van, vagy beteg, menjen orvoshoz, mert felperes rendszeresen ezekre a körülményekre hivatkozásokkal nem vett részt a megbeszéléseken, illetve munkáját ezért nem tudta elvégezni - így felperes tevékenysége vezetői számára ellenőrizhetetlenné vált.

A 2018. április 3-5. helyettesítés vonatkozásában utalt az ellenkérelemben és a 37. számú tárgyalási jegyzőkönyvben foglaltakra.

A fellebbezés 2. pontját illetően a 2018. március 26-29. távollétek tekintetében érthetetlennek minősítette, hogy a felperes milyen további elszámolásokat követelt felettesétől az otthoni munkavégzés tekintetében. Felperes munkavégzésének dokumentálására vonatkozó táblázat tartalmával kapcsolatban alperes arra hivatkozott, az alperes elvárása mindössze annyi volt,

hogy a felperes által vezetett nyilvántartás alapján egyértelműen megállapítható legyen, hogy otthon mit csinál, mert alperesnek nem volt információja felperes tevékenységét illetően. A munkavégzés a munkaviszonyból származó főkötelezettsége volt, amelynek kereteit a munkáltató akár telefonon, akár a munka szerződés keretében is jogosult meghatározni.

A fellebbezés 3. pontját illetően alperes előadta, az április 12-én megtartott megbeszélés nem a kollektív szerződés szerinti hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásával zárult, ezért a kollektív szerződéses felperes által hivatkozott rendelkezései az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége tekintetében nem relevánsak. A fenti alkalommal egy egyeztetés történt a felperes munkavégzésével kapcsolatos problémák miatt, mivel a felperes feladatai nem láthatóak el távmunka keretében, ezért az erre vonatkozó megállapodástól a munkáltató el kívánt térni, amitől viszont felperes elzárkózott és a munkáltató kifejezett kérése ellenére a jegyzőkönyv elkészítését nem várta be, hanem munkahelyről távozott. A jegyzőkönyvet alperes a felmondás mellékleteként küldte meg felperesnek. Az alperes vitatta azt a felperesi állítást, miszerint korábban ne jelezte volna a munkáltató a vele kapcsolatos problémákat, amelyeket a becsatolt emailek, illetve a tanúvallomások is cáfolnak. A jegyzőkönyvvel kapcsolatban alperes arra is utalt, azt a négyből három résztvevő aláírásával hitelesítette, ezért az tartalmi és formai szempontból sem kifogásolható.

A fellebbezés 4. pontja tekintetében alperes utalt az ellenkérelem 3.1.3. pontjaira és a 37. sorszámú jegyzőkönyvben rögzítettekre, a fellebbezés 5. pontja tekintetében az ellenkérelem 3.1.1. pontjára és a 37. jegyzőkönyvben foglaltakra utalt. Felperesnek valóban nem volt feladata folyamat kidolgozása, de alperes nem is ezt várta el tőle – amit az alperes az eljárás során többször részletesen kifejtett.

A helyettesítési díj kapcsán alperes arra hivatkozott, amit ezzel kapcsolatban 2019. április 23-án írásban részletesen kifejtett, azt fenntartja. Utalt arra is, nem világos, hogy a felperes készenléti általányt mire kapott, amennyiben a távmunka végzés lehetőségének biztosítása mellett helyettesítési díjra is igényt tart.

A felperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében foglaltakra – összefoglalóan megismételve az elsőfokú eljárás során és a fellebbezésében előadottakat – kiemelte: a

kihallgatott tanúk vallomása alapján az volt megállapítható, hogy munkájára és teljesítményére kizárólag felperes vezetője-nak volt rálátása, a tanúknak nem, ebből következően a felmondási indokok is az ő véleményén alapulnak. Változatlanul hivatkozott arra, az alperes megalapozatlanul állította, hogy nem volt elérhető, a munkáltatóval és munkatársaival fenntartott aktív párbeszédet, felperes elérhetőségét a becsatolt elektronikus levelekkel igazolta.

Az elmaradt megbeszélésekkel, helyettesítésekkel kapcsolatos indokokkal összefüggésben arra hivatkozott, ezeket előre dokumentáltan mondta le, korábban semmilyen hátrányos jogkövetkezményben nem részesült, ezért a felmondás aránytalan joghátrány, különös tekintettel arra, hogy a koordinátori kiegészítő munkakört érintik a felmondás indokai, az alap munkaköri feladatait nem; a koordinátori feladatok ellátására vonatkozó kiegészítő megbízásban meghatározott munkafeladatok, a munkaszerződésnek részét nem képezik.

Az alperes a felperes Lyme betegségéről tudott, távmunka végzésben azért állapodtak meg, mert kullancs csípésből eredően beteg volt, ezért értelmezhetetlen a vezető azon kérése, hogy vigyen orvosi igazolást.

Felperes vitatta, hogy az alperes által írottak szerint a vezetői pótlékban részesült, alperestől nem kapott rendkívüli munkavégzés elrendelésére vonatkozó utasítást, a többletmunkát alperes sem szabadnappal, sem munkabérrel nem kompenzálta, munkatársai minden esetben megkapták a kifizetéseket, kizárólag felperes nem kapta meg ezeket a juttatásokat, ami az egyenlő bánásmód követelményeknek nem felel meg. A túlórárt, helyettesítést alperes annak ellenére nem számolta el, hogy a tanúk és a munkáltató is megerősítette ennek tényét.

A kollektív szerződéssel kapcsolatban felperes azt kifogásolta, hogy egyáltalán nem aszerint járt el alperes felperes meghallgatása során, semmilyen ésszerű indoka nem lett volna annak, hogy felperes a jegyzőkönyv átvételét megelőzően távozzon a megbeszélést követően.

Felperes változatlanul fenntartotta, hogy a postacsomaggal kapcsolatos munkafolyamat kidolgozása az ő feladata volt, ezzel összefüggésben utalt a korábban általa már előadottakra.

A készenléti általány és helyettesítés kapcsán arra hivatkozott, hogy a tanúvallomás alátámasztotta felperes ezen igényinek megalapozottságát, az, hogy az eltelt időre tekintettel pontosan nem emlékezett az időpontokra, életszerű.

Összefoglalóan kiemelte, felperes vezetője érdekében állt, mivel felperes ambíciói, képessége alapján az ő munkakörét is eltudta látni, hogy felperest túlterhelje, majd ellehetetlenítse és a rendszer hiányosságait felperesen kérje számon.

A felperes fellebbezése nem megalapozott.

A másodfokú bíróság 2. számú végzésében tájékoztatta a peres feleket, hogy a 74/2020.(III.31.) Korm. rendelet 29. § (1) bekezdése értelmében a fellebbezési eljárás során a felek tárgyalás tartását nem kérhetik. A peres felek a 74/2020.(III.31.) Korm. rendelet 29. § (2) bekezdése alapján közösen nem kérték tárgyalás tartását, ezért a másodfokú bíróság a Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el az ügyet, a 2020.: LVIII.tv. 143.§-ára utalva.

A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a felperes fellebbezéséhez kötötte, a Pp. 369. § (3) bekezdés c) és d) pontjában írottak szem előtt tartásával gyakorolta és megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást a szükséges mértékben feltárta, a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a bizonyítékokat okszerűen értékelte, az anyagi jogszabályok alkalmazásával és a jogi érveléssel a másodfokú bíróság egyetértett.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság bizonyítékok értékelését illetően kifejtett álláspontjával maradéktalanul egyetértett, eljárása megfelel a Pp. 279. § (1) bekezdésben foglaltaknak. Az elsőfokú bíróság indokolási kötelezettségének eleget tett, ítéletének indokolásában részletesen, külön-külön értékelte a bizonyítékokat, mérlegelésének indokait kellő részletességgel kifejtette.

Alperes a felmondás indokolásában írt tényállás valóságát, a felmondás indokait - az elsőfokú bíróság ítéletében meghatározott körben - bizonyította.

Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy felperes együttműködési kötelezettségének nem tett eleget.

A felperes keresőképtelenségét csak állította, de orvosi igazolással nem támasztotta alá. Itt emeli ki a másodfokú bíróság, hogy amennyiben a felperes egészségi állapota miatt nem tudott munkát végezni, vagyis betegség miatt keresőképtelen volt, akkor ezt a keresőképtelenség és keresőképeség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII.25.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdés szerinti orvos által kiállított orvosi igazolással igazolhatja. Amennyiben felperes fentiek szerint keresőképtelenséget nem igazolt, köteles volt munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségének eleget tenni. Ebből következik az is, hogy az otthon dolgozás tartama alatt is a munkáltató rendelkezésére kell állni munkaidőben a munka feladatok ellátására.

Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes részére biztosított otthoni munkavégzés tartama alatt a munkáltató jogosult volt a munkarend meghatározására és a felperes ellenőrzésére.

Helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság annak a mulasztásnak a súlyát, hogy felperes kifejezett kérés ellenére sem számolt el az alperes által meghatározottak szerint az otthoni

munkavégzés alatt elvégzett feladatokról. Az alperes igazolta a távmunka tekintetében megfelelő munkaidő nyilvántartás készítésére felperest felhívta, felperes annak teljesítését nem igazolta.

A fent kifejtettek irányadóak azzal a felperesi magatartással kapcsolatban is, miszerint a helyettesítés lemondásakor az ennek indokaként hivatkozott keresőképtelenséget nem igazolta.

Alperes a munkavégzési kötelezettség megszegését tanúvallomásokkal alátámasztotta, a felperes nem teljesítette felettese utasítására 2018. március 26-ig a H.G által kidolgozott postacsomag-szállítási folyamattal kapcsolatos feladatait, nem készített megoldási listát és intézkedési javaslatot.

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásával kapcsolatos eljárásra hivatkozás megalapozatlan. A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésnek minősül, hogy a munkavállaló kifogásolt magatartásával kapcsolatban hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásával kapcsolatos eljárást indít a munkavállaló ellen, vagy amennyiben úgy ítéli meg, hogy a magatartás, vagy magatartások súlya miatt a felmondás jogát gyakorolja, akkor ezt a jogkövetkezményt alkalmazza. Alperes az utóbbi lehetőséggel élt, ezért a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásával kapcsolatos eljárásra vonatkozó szabályok sérelmére vonatkozó fellebbezési hivatkozás megalapozatlan.

Alperes bizonyította, hogy a felperes egy munkatársának határidőre nem adta át a kijelölt munkát, ez a felmondási indok is valós.

A felperes fellebbezésében hivatkozott álláspontja, miszerint az elsőfokú bíróság tévesen mérlegelte a felperesi magatartások súlyát, téves. A bizonyítási eljárás adatai alapján felperes munkaviszonyból származó fent részletezett több kötelezettségét hosszabb időn át, folyamatosan, illetve többször megszegte. Ezek a magatartások a felmondás okszerű indokát képezték.

A felperes prémium igényének megalapozatlansága és a viszontkereset megalapozottsága a jogszerű munkaviszony megszüntetés okszerű következménye, az ezzel kapcsolatos ítéleti okfejtés is megalapozott.

A felperes helyettesítési díj igénye tekintetében is megalapozatlan a fellebbezés, az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a bizonyítási eljárás során elért bizonyítékokat, elutasító döntésének indokaival a másodfokú bíróság egyetért.

Az elsőfokú bíróság az alkalmazott anyagi jogszabályokat, az Mt.64.§-ában, 66.§-ában, Mt.45.§./3/ bekezdése és Mt.6.§./2/ bekezdésében, valamint az Mt.196-197.§-ában írtakat helyesen értelmezte és alkalmazta, a másodfokú bíróság ezzel teljes körűen egyetértett, jogszabálysértést megállapítani nem tudott.

Mindezekre tekintettel a felperes fellebbezésében előadottak – azok megalapozatlansága miatt – az ítélet megváltoztatására nem adnak okot, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet helyes indokai alapján helybenhagyta és a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdés alapján a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Az ítélet indokolása a Pp. 386. § (4) bekezdés második fordulatában foglaltakon alapul.

Az alperesnek perköltségigénye nem volt a fellebbezési eljárás során, erről a másodfokú bíróságnak határoznia nem kellett. Felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, a felmerült eljárási költségek viselésére köteles.

A felperes a Pp. 102. § (1) bekezdés alapján köteles a feljegyzett fellebbezési illeték viselésére, melynek összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdés a) pontjára utalva 9.241.398 forint kereseti és 1.000.000 forint viszontkereseti perérték figyelembevételével állapította meg a másodfokú bíróság.

Győr, 2020. június 30.

Dr. Bartus Erika sk.
a tanács elnöke

Dr. Mózsa Gábor sk.
előadó bíró

Dr. Molnár Andrea sk.
bíró