



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.054/2022/4.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Máté Ildikó ügyvéd (cím15) által képviselt Felperes1 (cím2) felperesnek a Váczi Ügyvédi Iroda (Cím14.; ügyintéző: dr. Váczi Péter ügyvéd) által képviselt Alperes1 (Cím3.) alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt indult perében a Győri Törvényszék 2022. szeptember 10-én kelt 60.M.70.125/2021/29. számú ítéletével szemben, a felperes 30. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét indokainak kiegészítésével helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperes részére 6.350 (hatezerháromszáz-ötven) forint másodfokú eljárásban felmerült perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy 17.500 (tizenhétezer-ötszáz) forint másodfokú eljárásban feljegyzett eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az alábbi, kiegészített tényállást tekintette irányadónak a fellebbezési eljárásban:

[2] A felperes 2020. október 1-jétől határozatlan időre szóló munkaszerződés alapján tehergépkocsivezető, kamionsofőr munkakörben állt az alperes alkalmazásában, havi alapbére 219.000 Ft volt.

[3] A munkaviszony fennállása alatt a felperes együttműködésre képtelen, összeférhetetlen magatartást tanúsított. A munkavállalók és az alperes vezetése között valótlanúsan alapuló konfliktusokat generált, alkalmanként az ügyvezetőre pejoratív kifejezéseket használt. Rendszeresen szakmai vitába keveredett tanúl fuvarszervezővel, akinek a munkavégzését kritizálta, előfordult, hogy az utasítását nem hajtotta végre. A fuvarszervezőt többször szexuális tartalmú, trágár vagy elmebeli állapotára utaló kifejezéssel illette, munkatársai, az alperes ügyvezetője és üzletfelei előtt ilyen módon szidalmazta szóban és írásban is. Az alperesi munkakörnyezetre nem jellemző fenti viselkedését a munkatársai

többször kifogásolták, azonban felperes a panaszok ellenére sem változtatott a stílusán a munkaviszony fennállása alatt.

[4] A felperes 2021. szeptember 22-én elvégzett fuvarfeladat során dokumentációs feladatait hiányosan teljesítette, a beszállított árut úgy adta át, hogy a munkáltatói utasítás ellenére nem íratott alá valamennyi fuvarokmányt.

[5] A felperes utolsó munkanapja 2021. szeptember 22. volt. 2021. szeptember 24-én az alperes a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésére tett ajánlatot, amit a felperes nem fogadott el, ezért az alperes ügyvezetője 2021. szeptember 24-én azonnali hatályú felmondásról döntött, amelyet a felperessel 2021. szeptember 28-án postán megküldött iratban közölt.

[6] Az azonnali hatályú felmondás indoklása szerint a felperes 2021. március 10-én nem igazoltatott le egy belföldi szállítást igazoló fuvarokmányt. 2021. június 15-én egy káreseménynél a céges gépjárműbe tolatott egy nyerges vontató, az utasításokat – melyeket írásban és szóban is közölt a munkáltató – a felperes figyelmen kívül hagyta, helytelenül töltötte ki a betétlapot, mely kárt a mai napig nem tudta behajtani a károkozó cég biztosítójától a munkáltató. A kár összege jelentős. A főnökről a háta mögött sértő megjegyzéseket tett, valótlanságokat terjesztett, több esetben személyiségi jogait sértette. A cég logisztikai vezetőjével nem találta meg a közös hangot és több esetben is trágár, sértő szavakkal illette, mely kihatott a cég családiás hangulatára. Kétszínű viselkedésével kollégákat ugrasztott össze, valótlán, sértő dolgokat állítva róluk. A munkavállaló nem tudott beilleszkedni a cég munkatársai közé. 2021. szeptember 22-én helytelenül, az átvételi igazolás nélkül adott át árut egy másik gépjárműnek, amikor a cég vezetője törvényes képviselői ezt szóvá tette, csak vont a vállát.

[7] A munkáltató a munkaviszony megszűnésekor kiállított igazolásokon a munkaviszony utolsó napjaként 2021. szeptember 22-ét tüntette fel.

[8] A felperes 2021. október 18-án benyújtott keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (4) bekezdése alapján átalány kártérítésként 219.000 Ft felmondási időre járó távolléti díj, ennek 2021. szeptember 24-től járó késedelmi kamata, valamint a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[9] Az azonnali hatályú felmondást jogellenesnek tartotta, mert a munkaviszony megszüntetésekor kiadott igazolásokon a munkaviszony utolsó napjaként az alperes 2021. szeptember 22-ét tüntette fel, míg az azonnali hatályú felmondás keltezése szerint a jogviszony megszüntetéséről az alperes csak 2021. szeptember 24-én döntött. Emellett állította, hogy az azonnali hatályú felmondás valamennyi indoka valótlán, a munkaviszony megszüntetéséhez az ügyvezető és a logisztikai vezető közötti magánéleti, a cég vezetésében is megnyilvánuló feszültségek, ellentmondó utasítások vezettek. Munkaviszonyával összefüggő figyelmeztetésben korábban nem részesült, az Mt. 78. § (1) bekezdés szerinti magatartást, kötelezettségszegést nem tanúsította, ezért az alperes az Mt. fenti rendelkezését megszegte, amikor nem alkalmazta a felmondási időre vonatkozó szabályokat. A perfelvételi tárgyaláson keresete alapjaként az Mt. 78. § (2) bekezdésére is hivatkozott, mert a 2021.

március 10-én és június 15-én történt eseményekkel kapcsolatban alperes az azonnali hatályú felmondás jogát elkésetten gyakorolta, a további indokok esetén pedig nem állapítható meg a kötelezettségszegés időpontja.

[10] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltség fizetésére kötelezését kérte. A perfelvételi tárgyaláson nem vitatta, hogy a felperes által említett két azonnali hatályú felmondási ok vonatkozásában a joggyakorlás szubjektív határidejét elmulasztotta. Fenntartotta azonban, hogy a felperes munkaviszonnyal összefüggő magatartása – a logisztikai vezetővel való vitái, trágár stílusa, konfliktusos, összeférhetetlen viselkedése –, valamint a 2021. szeptember 22-én a dokumentumkezelés terén tanúsított kötelezettségszegése megalapozza a munkáltatói intézkedést. Utalt arra, hogy a bírói gyakorlat szerint az azonnali hatályú felmondást a tartalma és nem a feltüntetett jogszabályi hivatkozás alapján kell elbírálni, valamint több felmondási ok esetén jogszerű az intézkedés akkor is, ha azok közül nem mindegyik ok bizonyul valósnak és okszerűnek.

[11] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és a felperest az alperesnek járó 150.000 Ft ügyvédi munkadíjból álló perköltség megfizetésére kötelezte. Az ítéletben az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára, és a (2) bekezdésre hivatkozott, döntését a felperes Mt. 52. § (1) bekezdés e) pont szerinti együttműködési kötelezettségének megszegésére alapította.

[12] A bizonyítási eljárást a felek indítványa alapján lefolytatta, valamennyi megjelölt tanút meghallgatta. Rögzítette, hogy az alperes által a munkaviszony megszüntetésekor kiadott igazolásokon a munkaviszony végeként valóban 2021. szeptember 22-e szerepel, de a felperes sem vitatta, hogy a vele közölt írásbeli azonnali hatályú felmondás 2021. szeptember 24-én kelt. A munkaviszonyt pedig ez az irat és nem az igazolások szüntették meg, a bizonyítási eljárás során nem merült fel adat arra vonatkozóan, hogy az alperes ténylegesen 2021. szeptember 21-én a jogviszony megszüntetéséről döntött volna. Utalt arra, hogy a széleskörű bizonyítási eljárásban a tanúk alátámasztották az azonnali hatályú felmondásban kifogásolt felperesi magatartást, a felperes munkatársakhoz való hozzáállását, illetve a 2021. szeptember 22-i fuvarfeladattal kapcsolatos kötelezettségszegést. A bizonyítékok mérlegelésével az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására, szabálytalan munkavégzésére tekintettel az alperes által közölt azonnali hatályú felmondás jogszerű.

[13] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes fellebbezéssel élt, elsődlegesen azt kérte, hogy a másodfokú bíróság a törvényszék ítéletét változtassa meg, a keresetnek adjon helyt, a másodlagos fellebbezési kérelem az ítélet hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatása kötelezésre irányult. A bírósági eljárásban felmerült, ügyvédi munkadíjból álló perköltsége megfizetésére is igényt tartott.

[14] A fellebbezését azzal indokolta, hogy az azonnali hatályú felmondás esetén kiemelt jelentősége van az Mt. 78. § (2) bekezdés szerinti határidők betartásának, az elsőfokú ítélet azonban iratellenes, mert a tanúvallomások alapján az állapítható meg, hogy az igényérvényesítés határidejét az alperes elmulasztotta. A tanúvallomások közül kiemelte, hogy tanú2 tanú által tapasztalt események még 2021. nyarán történtek, tanú4 tanú munkaviszonya is csak 2021. májusig állt fenn az alperessel, tanú3 tanú pedig csak közvetett információkkal rendelkezik. A fellebbezésben a 2021. szeptember 22-i fuvarfeladattal

összefüggésben arra utalt, hogy kötelezettségszegése nem éri el a Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott mértéket, mert az ügyvezető az események idején úgy nyilatkozott, hogy nem történt semmi, a hiba orvosolható, a munkáltatót a felperes magatartásával összefüggésben kár nem érte.

[15] A fellebbezési ellenkérelemben az alperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Azzal érvelt, hogy a tanúvallomások alapján megállapítható volt, hogy a felperes nemcsak egy alkalommal nem tartotta be az együttműködési kötelezettségére vonatkozó szabályokat, hanem a munkaviszony megszűnéséig folyamatosan az azonnali hatályú felmondásban kifogásolt magatartást tanúsította. A kötelezettségszegés folyamatosságára tekintettel az azonnali hatályú felmondás jogát az alperes határidőben gyakorolta. Álláspontja szerint az elsőfokú eljárás során az alperes nemcsak az azonnali hatályú felmondás okainak valóságát, hanem a határidő betartását is bizonyította, az elsőfokú bíróság helyes döntéssel utasította el a keresetet.

[16] A felperes fellebbezése nem megalapozott.

[17] A másodfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 376. § (1) bekezdés alapján a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el, felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdés és 371. § (1) bekezdés rendelkezései alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem tartalmának korlátai között gyakorolta. A felperes a fellebbezésben már nem vitatta, hogy a munkaviszonyt a 2021. szeptember 24-én kelt azonnali hatályú felmondás szüntette meg, az elsőfokú ítéletet kizárólag az azonnali hatályú felmondás indoklásával és a joggyakorlás határidejével összefüggésben támadta.

[18] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a Pp. 379. §-ban és 380. §-ban írt kötelező hatályon kívül helyezési ok nem merült fel. Az elsőfokú bíróság a felek bizonyítási indítványai alapján a bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást ugyan részben hiányosan, de helyesen állapította meg, az anyagi jogszabályokat megfelelően alkalmazta. A keresetet elutasító elsőfokú ítélet érdemben helyes, azonban az elsőfokú bíróság által lefolytatott bizonyítási eljárás adatai alapján a másodfokú bíróság a tényállást kiegészítette és a tényállás kiegészítésére, valamint a fellebbezésben foglaltakra tekintettel az ítélet indoklását a következőkkel egészíti ki.

[19] A munkaviszony azonnali hatályú felmondással megszüntethető minősített kötelezettségszegés [Mt. 78. § (1) bekezdés a) pont] vagy a munkaviszony fenntartása – kötelezettségszegésnek nem minősülő okból történő – ellehetetlenülése esetén [Mt. 78. § (1) bekezdés b) pont]. A bírói gyakorlat szerint függetlenül attól, hogy az azonnali hatályú felmondásban a nyilatkozattevő az Mt. 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontját jelölte meg, a bíróság az intézkedést tartalmában vizsgálja és ez alapján állapítja meg, hogy a felhozott indokok a minősített kötelezettségszegés vagy a lehetetlenülés körébe tartoznak, és ha szükséges, anyagi pervezetéssel az ennek megfelelő perfelvételi nyilatkozatok megtételére hívja fel a feleket.

[20] Az alperes az azonnali hatályú felmondásban a munkavállaló munkavégzés során tanúsított viselkedésére, munkatársaival, feletteseivel szembeni tiszteletlen, összeférhetetlen magatartására és konkrét utasításhoz kapcsolódó kötelezettségszegésére hivatkozott, vagyis az

azonnali hatályú felmondás oka a felperes munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségszegése volt.

[21] A munkavállaló munkaviszonyból származó alapvető, ezért lényeges kötelezettségeit az Mt. 52. § (1) bekezdése rögzíti. Az elsőfokú bíróság helyesen vizsgálta a bizonyítási eljárás során, hogy a felperes megszegte-e az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pont szerinti együttműködési kötelezettségét és a felperes magatartásával, stílusával összefüggő felmondási okot helyesen minősítette valósnak és okszerűnek. A bizonyítási eljárás során valamennyi tanú vallomása alátámasztotta, hogy felperes a munkaviszony fennállása alatt olyan, az emberi, munkatársi kapcsolatokban meg nem engedett és az alperesnél sem szokásos, kirívóan tiszteletlen, sokszor trágár kifejezésekkel illetve kollégáit, ami egy munkáltató által sem tolerálható. A felperes tanúk által felidézett kifejezésmódja, és amilyen rendszerességgel, tartalommal a fuvarszervezőt is szidalmazta, a munkaviszonyban nem megengedett, ezzel a munkaviszonyból származó, lényeges – a munkatársaival való együttműködési – kötelezettségét szándékos magatartásával megszegte. Kötelezettségszegése jelentős mértékű, mert több, köztük kirívóan becsmérlő kifejezést több alkalommal használt, magatartásán nem változtatott a munkaviszony fennállása alatt annak ellenére sem, hogy erre munkatársai kifejezetten kérték. A felperes is elismerte, hogy stílusa kifogásolható volt, az a körülmény, hogy felperes magatartásának súlyát bagatellizálni próbálta (perbeli meghallgatása során a szexuális zaklatást „keresetlen szó”-ként említette), nem érinti a munkáltató azon jogát, hogy indokolt esetben erre a magatartásra azonnali hatályú felmondást alapítson.

[22] Emellett a kötelezettségszegés felperes általi elismerésére utal az is, hogy az intézkedést jogszerűnek tartotta volna, ha a megszüntetés módjaként az alperes a felmondást választja.

[23] A felperes az együttműködési kötelezettség megsértésével járó magatartást tanú4 tanú szerint már 2021. januártól, a tanú munkaviszonyának végéig, 2021. májusig tanúsította, főként tanú1ről állított valótlanságokat, őt illetve trágár kifejezésekkel. Ugyanezt észlelte közvetlenül és a felperes munkaviszonya alatt folyamatosan tanú1 tanú, illetve 2021. nyarán tanú2 tanú is. A felperes a viselkedésén nem változtatott 2021. szeptember 24-ig – erre ő sem hivatkozott –, a kötelezettségszegés folyamatossága vonatkozásában a fenti tanúk vallomását tanú3 és tanú6 tanúvallomása is megerősítette. A tanúvallomások alapján egyértelműen megállapítható, hogy ezt a stílust, viselkedést a munkatársak sértőnek és hosszú távon elfogadhatatlannak tartották. Az alperes az azonnali hatályú felmondást nem egy egyszeri, időben pontosan meghatározható eseményre alapította, hanem arra a stílusra, amivel a felperes a munkaviszony teljes időtartama alatt a munkatársaihoz viszonyult.

[24] A bírói gyakorlat szerint, ha a kötelezettségszegés a jogellenes állapot fenntartásában, folyamatos vagy tartós kötelezettségszegésben vagy mulasztásban nyilvánul meg, a másik fél mindaddig határidőben gyakorolhatja az azonnali hatályú felmondás jogát, amíg a jogellenes állapot, cselekmény, vagy mulasztás fennáll és az Mt. 78. § (2) bekezdésében meghatározott objektív határidő nem telt el. Ennek oka, hogy általában már az első kötelezettségszegés megalapozza az azonnali hatályú felmondást, azonban a szubjektív határidő nem kezdődik el, amíg a kötelezettségszegő cselekménysorozat végleg nem fejeződik be. A másik fél ilyen esetben már az első kötelezettségszegés esetén élhet az

azonnali hatályú felmondás jogával, de annak sincs akadálya, hogy ezt később, legfeljebb az objektív határidőben gyakorolja (Kúria Mfv.I.10.289/2002/7. számú ítélete).

[25] Helyesen mutatott rá az alperes a fellebbezési ellenkérelemben, hogy a felperes magatartásának folyamatossága miatt a kötelezettségszegés is folyamatosan fennállt, az azonnali hatályú felmondás jogát az alperes az objektív egyéves határidőn belül gyakorolta figyelemmel arra, hogy a munkaviszony is csak 2020. október 1-jén kezdődött.

[26] Az együttműködési kötelezettség megszegésén kívül az azonnali hatályú felmondást az alperes arra alapozta, hogy a felperes 2021. szeptember 22-én helytelenül, átvételi igazolás nélkül adott át árut egy másik gépjárművezetőnek. A lefolytatott bizonyítási eljárás adatai alapján nem volt megállapítható, hogy mi volt a munkáltató kifejezett utasítása a dokumentumkezeléssel kapcsolatban, vagyis, hogy a felperesnek mivel, milyen iratot kellett volna aláíratatnia, a mulasztást konkrétan hol követte el. Erre vonatkozóan az alperesnek nem volt egyértelmű tényállítása, és az általa becsatolt CMR 24. pontjában – állításával ellentétesen – bélyegző és aláírás is volt. A felperes nyilatkozata is ellentmondó, mert a 60.M.70.125/2021/29. számú jegyzőkönyvben foglaltak szerint ugyan vitatta a CMR aláíratatásának elmaradását, de elismerte, hogy volt olyan irat, aminek kitöltésénél mulasztott.

[27] Az azonnali hatályú felmondás indoklásával nem adekvát a felperes nyilatkozata, a felek erre a felmondási okra részletes tényállítást a perben nem tettek. Mindezek alapján ítéleti bizonyossággal nem állapítható meg, hogy a dokumentumkezelés körében a felperes magatartása 2021. szeptember 22-én a munkáltatói utasítással ellentétes volt, lényeges kötelezettségszegést követett el.

[28] Amennyiben az azonnali hatályú felmondás több indokon alapul, az abban az esetben is jogszerűnek minősül, ha az indokok közül legalább egy megfelel a jogszabályi követelményeknek. Mivel a felperes munkatársaival szemben tanúsított viselkedésével folyamatosan megvalósította az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pont szerint minősülő kötelezettségszegést, az alperes intézkedése jogszerű. Az elsőfokú bíróság a kiegészített tényállás alapján érdemben helyes ítéletet hozott, azt a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdés alapján az indoklás kiegészítésével helybenhagyta.

[29] Munkaügyi perben a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pont alapján tárgyi költségfeljegyzési jog szabályai érvényesülnek, ezért az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdése szerint felmerült 17.500 Ft fellebbezési illetéket a bíróság a költségjegyzékbe jegyezte fel. A másodfokú eljárásban pervesztes felperes a Pp. 525. § (1) bekezdése alapján munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a feljegyzett fellebbezési illetéket a Pp. 83. § (1) bekezdés, 101. § (1) bekezdés és 102. § (1) és (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[30] A másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a fellebbezési eljárásban is pervesztes felperest az alperes jogi képviselőjével összefüggésben felmerült ügyvédi munkadíj megfizetésére. Az ügyvédi munkadíj összegét a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet

3. § (2) bekezdés a) pont és (5) bekezdés alapján a pertárgyérték alapján 5.000 Ft + általános forgalmi adó összegben állapította meg.

[31] A másodfokú bíróság a fellebbezés érdemi elbírálása közben észlelte, hogy az elsőfokú ítélet az 5. oldalán elírást tartalmaz, annak kijavításáról rendelkezett a Pp. 353. §-a alapján, az elsőfokú ítélet meghozatalának időpontja helyesen 2022. szeptember 12.

[32] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Győr, 2023. január 24.

Dr.Mózsa Gábor s.k.
a tanács elnöke

Dr.Solymos Dóra s.k.
előadó bíró

Dr.Bartus Erika s.k.
bíró