



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.221/2021/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Petrik Herold Erik egyéni ügyvéd (felperes jogi képv.) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) **felperesnek** az alperesi képviselő (alperesi képv. címe) és a Bálint György Rudolf Ügyvédi Iroda (alperesi képv. címe2) által képviselt **alperes** (alperes címe) **alperes** ellen azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.235/2020/27. számú ítélete ellen a felperes által 28. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 13.000 (tizenháromezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 43.000 (negyvenháromezer) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2016. szeptember 1. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban eladó-pénztáros munkakörben.

[2] A munkaszerződés 4.§-ában a felek megállapodtak, hogy a munkáltató a munkavállalót Magyarország területén, a munkáltató által a munkaviszonyból adódó feladatok szerint időről-időre meghatározott változó munkahelyen, a munkáltató által üzemeltetett telephelyeken és fióktelepeken alkalmazza. A felperes első munkavégzési helye az alperes üzlet címe szám alatti üzletében volt. 2018. év végén a felperesre több vásárlói panasz érkezett, ezért 2018. novemberében az üzletvezető és a területi vezető a felperest áthelyezte az üzlet pékségébe és elrendelték, hogy egy ideig nem ülhet kasszába. Ezt követő rövid idővel a felperes ismét pénztárosi feladatokat végzett.

[3] 2019. február 21-én a felperes kommunikációs stílusára újabb vásárlói panasz érkezett. 2019. március 4-én a területi vezető közölte a felperessel, hogy – mivel nem a február 21-i volt az egyetlen panasz a munkájára – át kívánja helyezni a csillaghegyi üzletbe. A felperest érzékenyen érintette az áthelyezés, mivel vitatta a vele szemben érkezett panaszok alaposságát. A területi vezető egy nap gondolkodási időt adott a felperesnek és felmentette a felperest az aznapi munkavégzés alól. A felperes 2019. március 4-től keresőképtelen betegállományba került, március 12-én feljelentést tett a vásárlói panaszbeadvánnyal kapcsolatosan ismeretlen tettes ellen becsületsértés miatt. 2019. május 22-én közölte a boltvezetővel, hogy nem fogadja el az áthelyezést, továbbra is a üzlet címe. üzletben szeretne dolgozni és sérelmezte, hogy az alaptalan panasz miatt kívánják őt áthelyezni. A felperes 2019. június 17-én levelet írt az értékesítési vezetőnek, amelyben kifogásolta, hogy nem történt meg a panaszok kivizsgálása, ehelyett a munkáltató az áthelyezésével kívánja megoldani a kialakult helyzetet. A levelére az alperes értékesítési vezetője válaszolt azzal, hogy nem talált kifogásolnivalót a területi vezető cselekedeteiben. A felperes 2019. október 28-án közölte a területi vezetővel, hogy szeretne a üzlet címe. üzletben maradni legalább a rendőrségi eljárás befejezéséig.

[4] A felperes 2019. november 7-től keresőképesé vált, megjelent a üzlet címe. üzletben, ahol a területi vezetővel és a boltvezetővel folytatott megbeszélés során a területi vezető közölte vele, hogy november 8-tól a szentendrei üzletben foglalkoztatják tovább. A felperes úgy nyilatkozott, hogy nem tudja vállalni a szentendrei üzletben való munkát, gépjármű hiányában nem tudja megoldani a közlekedést. A területi vezető válasza erre annyi volt, hogy mások is meg tudják oldani és a felperesnek a szentendrei üzletben kell felvenni a munkát, keresse a boltvezetőt. A felperes megtagadta az új munkavégzési helyre vonatkozó utasítás átvételét. A területi vezető ezt követően jelezte a szentendrei üzlet vezetőjének, hogy a felperest áthelyezte Szentendrre és kérte, hogy készítse el a műszakbeosztást. A felperes november 8-tól nem vette fel a szentendrei üzletben a munkát, a szentendrei boltvezető többszöri telefonhívását nem fogadta és őt nem is hívta vissza. A felperes november 19-én jogi képviselőjén keresztül levélben fordult az alperes értékesítési vezetőjéhez, melyben előadta, hogy a felperes áthelyezésére szankciós jelleggel és nem a munkaszerződés 4.§-ában meghatározott okból került sor annak ellenére, hogy az áthelyezés esetén is köti a munkáltatót a rendeltetésszerű joggyakorlás és az Mt. 6. § (3) bekezdésében meghatározott méltányos eljárás követelménye. Előadta, hogy a felperes számára a szentendrei üzlet nehezen megközelíthető, lakóhelyét figyelembe véve nem jól infrastruktúrált. Az alperes 2019. november 26-án kelt levelében felszólította a felperest, hogy öt munkanapon belül igazolja a távollétét, mivel 2019. november 7. óta nem vette fel a munkát és a távollétét sem igazolta, felettese számára telefonon többszöri próbálkozás ellenére sem volt elérhető. A felperes a felszólítás december 3-i átvételét követően felvette a kapcsolatot a területi vezetőjével, aki

tájékoztatva a felperest, hogy változatlanul a szentendrei üzletben kell megjelennie munkavégzésre. A felperes a december 4-i válaszlevelében ismét kérte, hogy a vele szemben szankcióként alkalmazott utasítást az alperes változtassa meg, továbbra is a üzlet címe., vagy legalább Budapesten szeretne dolgozni.

[5] Az alperes a felperes munkaviszonyát 2019. december 17-én kelt és december 20-án közölt azonnali hatályú felmondással megszüntette. A felmondás indokolása szerint a üzlet címe. üzletben a vásárlók több alkalommal is súlyosan panaszolták, kifogásolták a felperes hangnemét, stílusát, viselkedését, amelynek következtében több vevő konkurens vállalat üzletébe szokott át. Erre tekintettel a területi vezető egy másik üzletbe kívánta áthelyezni a felperest a munkaszerződés 4.§-a szerint, azonban a felperes több hónapig keresőképtelen állományba került. Felgyógyulását követően a területi vezető át kívánta adni a felperesnek a szentendrei üzletbe történő áthelyezésről szóló értesítést, azonban a felperes annak átvételét megtagadta. 2019. november 7-e után a felperes az alperes egyik üzletében sem jelent meg, munkavégzési, rendelkezési állási kötelezettségének nem tett eleget. Az alperes a 2019. november 26-i levelében felszólította a felperest, hogy öt munkanapon belül vegye fel a kapcsolatot felettesével és igazolja a távollétét. A felperes a munkáltató levelére 2019. december 4-én kelt levélben válaszolt, azonban távolléte jogszerűségének igazolására semmiféle jogos vagy méltányos indokot nem jelölt meg, orvosi igazolást nem csatolt. Ezzel megsértette az Mt. 52. § (1) bekezdés a)-b)-c) pontjaiban foglalt alapvető kötelezettségeit.

[6] A felperes a felperes lakóhelyének címe szám alatti lakóhelyétől a üzlet címe2 alatti üzletet tömegközlekedéssel (BKK futár) kb. 1 óra alatt érte volna el oly módon, hogy 800 métert kellett volna gyalogolnia a Hév név megállójáig (10 perc) majd hévvel 8 megállót lemennie név1ig (22 perc) és onnan még 1800 métert kellett volna gyalogolnia (21 perc).

Kereset és érdemi ellenkérelem

[7] A felperes keresetében az azonnali hatályú felmondás jogellenessége folytán 331.520.- forint kompenzációs átalány-kártérítés, 206.064.- forint végkielégítés és kamatai megfizetésére kérte az alperes kötelezését. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes az áthelyezést nem munkaviszonyból eredő feladatok miatt rendelte el, hanem egy olyan panaszlevél miatt, amelyet ki sem vizsgált. Az alperestől elvárható a kivizsgálás, mielőtt szankciós jellegű döntést hoz. A felperes vitatta a vevői panaszokban foglaltak valódiságát és állította, hogy amennyiben azok alaptalanok, az arra alapított alperesi intézkedés is okszerűtlen. Figyelemmel arra, hogy az alperesnek Budapesten 40 fióktelepe van, az áthelyezés nem a munkaviszonyból adódó feladatok miatt történt, annak valódi célja az volt, hogy a felperest olyan kényszerhelyzetbe hozza, hogy kénytelen legyen a munkaviszonyát megszüntetni, vagy azt az alperes szüntesse meg, mivel a felperes nem lesz képes a munkáltatói utasításnak megfelelően eljárni. Ezért az alperes intézkedése joggal való visszaélést valósított meg. Előadta, hogy személygépjármű hiányában tömegközlekedéssel 1,21 óra alatt tud eljutni a lakóhelyéről a szentendrei üzletbe. 2019. november 7-én a területi vezető azt ígérte neki, hogy a személyüggyel való egyeztetést követően visszahívja, ezért abban a hiszemben volt, hogy a szentendrei áthelyezésével kapcsolatban esetlegesen a döntés

megváltoztatására kerül sor. Ezt követően sem levélben, sem telefonon nem kapott értesítést arról, hogy hol kell felvennie a munkát. 2019. december 3-án tudta meg, hogy a területi vezető ragaszkodik a szentendrei áthelyezéshez. Az áthelyezés ellentétes az Mt. 6. § (3) bekezdésében foglalt méltányos eljárás követelményével, ezért az erre alapított azonnali hatályú felmondás jogellenes. Ezért az azonnali hatályú felmondás indoka nem valós, nem világos és nem okszerű. A felperes azirányú kérésére, hogy az áthelyezés Budapesten történjen, az alperes választ nem adott és semmilyen módon nem vette figyelembe a felperes igényeit, jogos és méltányos érdekeit. Budapest közigazgatási területén belül 40 fióktelep működik, semmi sem indokolta, hogy ne budapesti fióktelepre kerüljön a felperes áthelyezése.

[8] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Hivatkozásképpen előadta, hogy nincs jogszabályi kötelezettsége belső vizsgálat lefolytatására. Az alperes az azonnali hatályú felmondást nem a panaszokra, hanem arra alapította, hogy a felperes az alperes jogszerű utasításának nem tett eleget, a munkáltató által előírt helyen és időben sem munkavégzési, de még rendelkezésre állási kötelezettségét sem teljesítette. Előadta, hogy a területi vezető csak a hozzá beosztott üzletek közül választhat. A szentendrei üzletből egy tartósan beteg munkavállaló hiányzott, ezért munkaszervezési indok is alátámasztotta a felperes áthelyezését. Más munkavállalók is tömegközlekedéssel, ráadásul kisgyerekek mellől járnak a szentendrei üzletbe. Állította, hogy a felperes III. kerületi lakóhelyétől a üzlet címe2. cím alatt található üzlet megközelítése különösebb akadályba nem ütközik tömegközlekedéssel sem. Hangsúlyozta, hogy amennyiben a felperes az együttműködési és megjelenési kötelezettségének eleget tett volna, és a munkahely megközelítésével kapcsolatos problémáit a szentendrei üzlet vezetőjének előadta volna, az üzletvezető a felperes körülményeit a munkaidő beosztásánál méltányosan figyelembe vette volna. Azonban a felperes a szentendrei munkavégzési helyen egyszer sem jelent meg, a szentendrei boltvezető többszöri telefonhívását nem fogadta. Hangsúlyozta, hogy a felperesnek ellátásra szoruló gyermeke, hozzátartozója nincs, egyéb különös méltánylást szolgáló körülményekre nem hivatkozott. A felperesnek legkésőbb a december 4-i megbeszélés alapján egyértelműen tisztában kellett lennie azzal, hogy Szentendrén munkavégzésre meg kell jelennie. Cáfolta, hogy az alperesnek az áthelyezéssel az lett volna a szándéka, hogy a felperes munkaviszonyát ellehetetlenítse, ehelyett az, hogy ne találkozzon azokkal a vevőkkel, akik panasszal éltek vele szemben, megelőzve a további konfliktusok kialakulását. A felperestől az lett volna az együttműködő, elvárható magatartás, ha november 7-én az alperes áthelyezésre irányuló utasítását átveszi és a szentendrei üzletben való megjelenése, munkavégzésre legalább kísérletet tesz még akkor is, ha az eddigieknél némileg nehezebb is a kijutás.

Az elsőfokú bíróság döntése

[9] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint a felperes nem vitatta, hogy a munkaviszonya fennállása alatt egyszer sem jelent meg a szentendrei üzletben, ki sem próbálta, hogy tömegközlekedéssel milyen módon tudná elérni a munkahelyét. A felek között létrejött munkaszerződés 4. pontjában a felek változó munkavégzési helyben állapodtak meg, vagyis a munkáltató egyoldalúan dönthetett arról, hogy a felperest másik üzletben foglalkoztatja, amennyiben ezt a munkaviszonyból adódó feladatok indokolták. A területi vezető és a szentendrei boltvezető egyező tanúvallomása

alátámasztotta, hogy a szentendrei üzletben volt tartósan távollévő munkavállaló, akinek a pótlása indokolt volt, tehát szükség lett volna a felperes munkájára a szentendrei üzletben. Az a körülmény, hogy ezzel az intézkedéssel a munkáltató megtorlásként, szankciós jelleggel élt volna, a perben nem nyert bizonyítást. Az áthelyezésnek munkaszervezési, létszámgazdálkodási indoka is volt. Az a körülmény, hogy az előbbieket mellett a munkáltató az áthelyezéssel azt a konfliktushelyzetet is tudta kezelni, amely a felperes körül a üzlet címe. üzletben kialakult, nem teszi az intézkedést szankciós jellegűvé, illetve jogellenessé.

[10] A területi vezető és a üzlet címe. boltvezető tanúvallomásából megállapítható, hogy 2019. november 7-én a felperes számára a területi vezető egyértelművé tette, hogy a jövőre nézve a szentendrei üzletben kell felvennie a munkát, illetve, hogy a szentendrei üzlet vezetőjével kell egyeztetni a beosztását. A személyüggyel való egyeztetés lehetősége nem a döntés megváltoztatására vonatkozott, hanem arra, hogy mi a teendő akkor, ha a felperes megtagadja az áthelyezésről szóló intézkedés átvételét. A felperes számára tehát november 7-től, de a saját előadása szerint is december 3-tól biztosan egyértelmű volt, hogy hol kell felvenni a munkát, erre azonban még december 3-át követően sem került sor. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondás indokolása valós, a felperes szándékosan megsértette az Mt. 52. § (1) bekezdés a)-b)-c) pontjában foglalt kötelezettségeit, amely megfelel az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt minősített munkavállalói kötelezettségszegésnek, ezért az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokául szolgál.

[11] A bíróság másodlagosan vizsgálta, hogy az alperes áthelyezésre irányuló intézkedése sértette-e az Mt. 6. § (3) bekezdésében foglalt méltányos mérlegelés követelményét, az áthelyezés – a felperes munkavégzési helyének alperes általi meghatározása – okozott-e aránytalan sérelmet a felperes számára. A felperes az utasítás átadásakor mindösszesen arra hivatkozott, hogy a szentendrei üzletbe való kijutás számára azért sérelmes, mert nem rendelkezik gépjárművel, tömegközlekedéssel pedig ez időben jóval hosszabb és jelentős gyaloglással járó utazást jelentene számára. Az elsőfokú bíróság szerint a kb. 1 órás utazás Budapest és Pest megye viszonylatában nem tekinthető kirívónak és aránytalanoknak. Az elsőfokú bíróság az interneten hozzáférhető útvonaltervező alapján megállapította, hogy a HÉV-ről történő leszállást követően egy rövid, 100-200 méter hosszú szakaszt leszámítva a felperes végig járdán közlekedve tudta volna megközelíteni az üzletet. A felperes nem hivatkozott arra, hogy a gyaloglás számára egészségügyi vagy mozgásszervi állapotában rejlő problémát jelentett volna, vagy a hosszabb utazási idő szociális körülményeiben, családi kapcsolataiban jelentett volna sérelmet.

[12] A szentendrei üzletvezető tanúvallomása szerint az üzletben több olyan munkavállaló dolgozik, akik a környező településekről járnak tömegközlekedéssel és ugyanazon az útvonalon jutnak el az üzletbe a HÉV állomásról. Az üzletvezető és tanú21 munkavállaló egyezően adták elő, hogy az üzletben kialakult kollegiális gyakorlat szerint a gépjárművel közlekedő azonos műszakban dolgozó munkatársak megbeszélés alapján felveszik a tömegközlekedéssel érkező kollégáikat a megállóban és el is viszik oda a műszak végén. A fentiek alapján a felperesnek nem kellett volna feltétlenül minden nap 15-20 percet gyalogolnia, amely egyébként sem értékelhető önmagában aránytalan sérelemként. Kétségtelen, hogy a korábbi munkavégzési helyéhez képest a felperes hosszabb idő alatt és több gyaloglás miatt kényelmetlenebb körülmények között tudott volna eljutni a

munkahelyére, azonban önmagában az, hogy a munkáltatói döntés sérelmes a munkavállalóra, nem sérti a méltányos mérlegelés követelményét, mivel a felperesre nézve – különösen korára, egészségi állapotára, személyi- családi körülményeire figyelemmel – a hosszabb utazási idő és a több gyaloglás nem értékelhető aránytalan sérelemként.

[13] Kitért arra az elsőfokú bíróság, hogy mellőzte a felperes által indítványozott tanúk meghallgatását a felperes vásárlókkal szemben tanúsított magatartására nézve, mivel ennek az ügy eldöntése szempontjából nem volt jelentősége. A munkaviszony megszüntetésére nem a panaszok miatt került sor. Ezen túl rögzítette, hogy mellőzte a felperes által készített jogsértő bizonyítási eszközök (hangfelvételek) felhasználását, mivel a tényállás az egyéb nyilatkozatok és bizonyítékok alapján megállapítható volt.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[14] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást. Hivatkozásképpen előadta, hogy a bíróságnak elsődlegesen azt kellett vizsgálni, hogy a felperes áthelyezését valóban a munkaviszonyból álló feladatok indokolták-e vagy sem. Az alperes a felmondás indokolásában pontosan és részletesen kifejtette a felperes áthelyezésének valódi okát, vagyis azt, hogy a munkáltató vevőivel szembeni hangnemét, stílusát, viselkedését a vásárlók több alkalommal is súlyosan panaszolták. A munkaviszony megszüntetés indokolásában az alperes az áthelyezés tekintetében csak és kizárólag felperesi magatartásra hivatkozik és az áthelyezést ezzel indokolja, de ez ellentétes a munkaszerződés 4. pontjában foglaltakkal. Utóbb a felmondás indokait nem lehet bővíteni, kiegészíteni olyan megállapításokkal, amelyek nem szerepelnek a felmondásban, ezért nem foghat helyt az elsőfokú bíróság arra vonatkozó megállapítása, hogy az alperes egyébként a perben utóbb létszámgazdálkodási és munkaszervezési okokra is hivatkozott az áthelyezés kapcsán.

[15] Fenntartotta, hogy amennyiben az alperesi intézkedés alapját képező felperesi magatartással kapcsolatos alperesi álláspont megalapozatlan, úgy az intézkedés is okszerűtlen. Megjegyezte, hogy a szankciós jellegű áthelyezés semmiképpen sem lehet jogszerű. Kifogásolta, hogy az alperes a panaszokat ki sem vizsgálta, így nem győződött meg azok valóságtartalmáról.

[16] Az elsőfokú bíróság a szentendrei úti fióktelep megközelíthetősége kapcsán a bizonyítékokat okszerűtlenül mérlegelte, így többek között az időjárási, gyalogos útvonal kiépítettségi, közvilágítási körülményeket is figyelmen kívül hagyta, melyre nézve fényképfelvételeket csatolt, valamint csatolta a panasszal kapcsolatban indult büntetőeljárást megszüntető végzést. A délelőtti munkában reggel 5,45-ig kell beérni az üzletbe, délutános munkában pedig este 22 óráig kell maradni, az útvonal egy része kivilágítatlan, lakatlan. Utalt az időjárási viszonyokra, mint köztudomású tényekre. Sérelmezte, hogy az

elsőfokú bíróság tanú20 tanúkénti kihallgatására vonatkozó bizonyítási indítványával kapcsolatban hallgat.

[17] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperesnek a munkavégzési hellyel kapcsolatban előadott fellebbezési érvelése meg nem engedett keresetváltoztatásnak minősül. Nem volt eljárásjogi akadálya annak, hogy a körülmények teljeskörű bemutatása körében az alperes igazolja, hogy a felperes áthelyezésének munkaszervezési, létszámgazdálkodási indoka is volt. Hangsúlyozta, hogy a felperes kísérletet sem tett arra, hogy munkavégzési helyének elérhetősége felől tájékozódjon, a legminimálisabb együttműködési készségét sem mutatta, a boltvezetővel való kapcsolatfelvételt megtagadta, munkavégzési helyének megközelítésére még csak kísérletet sem tett. Maga adta elő, hogy csak a jogviszony megszűnését követően ment el és próbálta ki, hogy hogyan tudna gyalog eljutni az üzlethez. Az alperes szerint a felperes lakóhelyéről teljes mértékben méltányos és elvárható lett volna a munkavégzési helyének megközelítése, ott a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése. A bíróságnak nincs olyan perjogi kötelezettsége, hogy a felperes által felhozott valamennyi bizonyítási indítvánnyal kapcsolatos álláspontját az ítéletben a feleket által megkívánt mélységben részletezze. Kérte, hogy a bíróság a késedelmesen csatolt fényképeket a vizsgálat tárgyává ne tegye figyelemmel a Pp. 373. § (1) bekezdésére. Kérte, hogy a felperes nyilatkozzon, hogy a megszüntető végzés mikor került birtokába, azzal pontosan mit kíván bizonyítani.

[18] A felperes válasziratában arra is hivatkozott, hogy az alperes az elsőfokú eljárásban tett bizonyítási indítványa ellenére sem igazolta, hogy a 40 budapesti üzletében 2019. november hónapban hány áthelyezés, átirányítás, hány munkaviszony létesítésre került sor. Ezáltal lett volna lehetősége arra, hogy a felperest annak méltányos érdekei figyelembevételével, felperesi kérésnek megfelelően Budapesten és ne a nehezen megközelíthető szentendrei üzletében alkalmazza. A panasz a felmondás „főindukátorra” volt.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[19] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[20] A másodfokú bíróság a periratok és a felek elsőfokú eljárásban tett előadásai alapján megállapította, hogy 2019. szeptember 16-án a felperes egészségügyi alkalmassága lejárt, ezért az alperes már a perben is úgy nyilatkozott, hogy a felperest erre tekintettel munkavégzési kötelezettség nem terhelte, azaz a felperes ilyen kötelezettségét nem szegte meg. A szentendrei boltvezetővel való kapcsolatfelvételt követően, a boltvezető rendelkezése szerint lett volna mód az egészségügyi alkalmassági vizsgálat lefolytatására. Ezért a bíróságoknak azt kellett vizsgálniuk, hogy a felperes rendelkezésre állási kötelezettségét megszegte-e. A töretlen bírói gyakorlat szerint ugyanis több felmondási indok megjelölése

esetében egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn és ezért a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség (BH2003. 211.).

[21] A másodfokú bíróság rögzíti, hogy a felperes munkavégzési helye nem változó munkavégzési hely volt, tekintettel arra, hogy az új Mt. nem teszi lehetővé a változó munkavégzési hely kikötését (Mt. 45.§ (3) bek.), melyet a jogszabályhelyhez fűzött miniszteri indoklás is alátámaszt. A felperes munkavégzési helye egy nagyobb földrajzilag meghatározott területként, földrajzi egységként került meghatározásra, azt a Magyarország területén lévő alperesi fióktelepek képezték. Több vagy nagyobb földrajzi egységben meghatározott munkavégzési hely kikötése esetén a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával határozhatja meg a munkavégzés tényleges helyét. A munkavégzés helyének egyoldalú meghatározása során a munkáltatót köti a rendeltetésszerű joggyakorlás, továbbá az Mt. 6. § (3) bekezdésében meghatározott méltányos eljárás követelménye. Nem volt vitatott, hogy a felperes nem tett eleget az új munkavégzési helyre vonatkozó munkáltatói utasításnak, a megjelenést arra hivatkozással megtagadta, hogy az részére közlekedési nehézséget okoz. Az Mt. 54. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ilyen munkaviszonyra vonatkozó szabály az Mt. 6.§ (3) bekezdésében meghatározott méltányos mérlegelés elve. E szerint a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. Ez a munkáltató egyoldalú teljesítménymeghatározásának a korlátja. A Kúria több határozatában rámutatott arra, hogy az aránytalan sérelem okozásának tilalma a munkaszerződés teljesítésének egyoldalú munkáltatói meghatározása során érvényesül (Mfv.I.10.252/2018/3., Mfv.I.10.532/2018/4.). A kommentár irodalom is felhívja a figyelmet arra, hogy a munkáltató a teljesítés egyoldalú meghatározásának jogával valójában alakítja a jogviszony tartalmát anélkül, hogy azt egyoldalúan módosíthatná, (Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez).

[22] A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontja szerint a több jogcímre történő egyidejű hivatkozás esetén a bizonyítási eljárás során nem a kereseti kérelem sorrendjében előadottak határozzák meg a jogellenességi okok vizsgálatát. Előbb a tételes jogszabályba ütközés, majd – amennyiben diszkriminációra történő hivatkozás is volt – az előbbi alaptalansága esetén az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) szerinti bizonyítás lefolytatását követően, az emiatti megalapozatlanság megállapítása után van lehetőség az általános magatartási követelmények: a joggal való visszaélés, az együttműködési kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye megsértésének vizsgálatára. A másodfokú bíróság az elmondottakra tekintettel rögzíti, hogy a felperes hivatkozásával szemben elsődlegesen azt kellett vizsgálni az eljáró bíróságoknak, hogy a felperesnek volt-e az utasítás megtagadására jogszerű indoka, vagyis az alperes utasítása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközött-e. Amennyiben az utasítás nem volt jogellenes, akkor vizsgálható a felperes által hivatkozott joggal való visszaélés, azaz az, hogy az egyébként jogszerű utasítását az alperes megtorlásként alkalmazta-e a felperessel szemben, mely kapcsán a felperes kizárólag a vásárlói panaszok miatti szankciós intézkedésre hivatkozott, illetőleg arra, hogy az alperes tudta, hogy nem tudja teljesíteni az utasítást. Mind az utasítás

jogellenessége, mind a joggal való visszaélés tekintetében a Pp. 265.§ (1) bekezdése alapján a felperesnek kellett bizonyítania, továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is a felperes viselte.

[23] A fent elmondottak alapján a másodfokú bíróság elsőként azt vizsgálta, hogy az új munkavégzési helyre vonatkozó utasítás sértette-e a méltányos mérlegelés elvét. Az Mt. 6.§ (3) bekezdéséhez fűzött miniszteri indokolás értelmében a méltányos mérlegelés elvének való megfelelés során össze kell vetni a munkáltatói és a munkavállalói érdekeket, károkat és sérelmeket. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a méltányos mérlegelés szempontjából is kiemelt jelentősége van az Mt. 6.§ (2) és (4) bekezdés szerinti együttműködési és tájékoztatási kötelezettségének, azaz annak, hogy az utasítás meghozatala és annak megtagadása során a felek miről tájékoztatták egymást, mert ez alapján lehet állást foglalni abban a kérdésben, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása során megfelelően figyelembe vette-e. Az aránytalan sérelemokozás szempontjából csak azokat a körülményeket lehet értékelni, amiről a munkavállaló tájékoztatta a munkáltatót, vagy amelyről egyébiránt a munkáltató tudott. Kizárólag így érvényesül az Mt. 6.§ (4) bekezdésének azon előírása, hogy a törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

[24] A felperes az utasítás megtagadásakor a közlekedési nehézségekre, konkrétan arra hivatkozott, hogy „a szentendrei fióktelep nehezen megközelíthető, lakóhelyét figyelembe véve nem jól infrastruktúrált”. A felperes azt mondta tehát, hogy nem tud kijárni Szentendrére. Egyéb személyi, életkori, családi vagy egészségi állapottal összefüggő körülményekre nem hivatkozott, miként arra sem, hogy a munkaidőbeosztás, az időjárási, gyalogos útvonal kiépítettségi vagy látási viszonyok miatt nem tudja vállalni az utazást, már csak azért sem, mert a felperes meg sem kísérelte a szentendrei üzletbe való kiutazást, és az útvonallal kapcsolatban közvetlen tapasztalata sem volt. Az alperes az új munkavégzési helyre vonatkozó utasítás tekintetében arra hivatkozott, hogy azt kettős munkáltatói érdek indokolta: a munkahelyi feszültségek és konfliktusok feloldása, valamint a szentendrei üzletben való munkaerőhiány. A felperes keresetlevelében maga adta elő, hogy 2019. november 7-én a területi vezető azzal indokolta a szentendrei üzletbe való áthelyezését, hogy abba az üzletbe van szükség jelenleg dolgozóra és az itt kialakult szituáció miatt nem szeretné, hogy keltsék a feszültséget. Ezért nem alapos a felperes azon hivatkozása, hogy a létszámgigényre való hivatkozást nem lehetett volna figyelembe venni a perben. Ez ugyanis nem a felmentés indoka, hanem olyan körülmény, amely az utasítás jogszerűsége, a méltányos mérlegelés elvének való megfelelés során értékelni kell. A felperes saját előadása szerint is a létszámgigényt, mint az utasítás vásárlói panaszok melletti másik okát, az utasítással együtt közölték vele, ezért arra az alperes jogszerűen hivatkozhatott, és az elsőfokú bíróság is jogszerűen értékelte döntése meghozatala során. A felperes sem a per során, de a fellebbezésben sem vitatta a szentendrei üzletben való munkaerőhiányt. Emellett a területi vezető tanúk vallomásukban azt is elmondták, hogy az áthelyezés lehetőségével a saját területükön belül éltek. Az új területi vezetőtanúként részletesen nyilatkozott arra nézve, hogy négy üzlet tartozott hozzá: a másik III. kerületi üzletben nem volt szükség munkaerőre és Budakalászon sem, Szentendrén viszont munkaerőhiány volt. Az alperes erre okirati

bizonyítékot is csatolt, és a szentendrei boltvezető is megerősítette tanúvallomásában annak tényét.

[25] Az elmondottakra figyelemmel ezeket az érdekeket kellett összevetni: a felperes oldalán a megnövekedett utazási időt, az alperes oldalán a vásárlói panaszok és a létszámhiány miatti áthelyezést. Az elsőfokú bíróság által megállapított utazási időt a felperes a fellebbezésben bizonyítékokkal nem cáfolta, ezért azt a másodfokú bíróság is tényként vett figyelembe.

[26] Mindezek mellett lényeges körülmény, hogy a felperes el sem kezdte az utasítás teljesítését és anélkül döntött arról, hogy az utasítást nem teljesíti, hogy egyáltalán megkísérelte volna a szentendrei boltba való kijutást és kipróbálta volna az útvonalat. A felperes az elsőfokú eljárás során elmondta, hogy a jogviszony megszüntetését megelőzően nem győződött meg arról, hogy milyen a közlekedés a szentendrei boltba, csak hallomásból tájékozódott. A boltvezetőt sem kereste meg, nem egyeztetett vele a beosztásáról. A tanúvallomások egyértelműen alátámasztották, hogy a szentendrei boltban bevett gyakorlat volt, hogy a munkavállalók felveszik a HÉV-nél a munkatársaikat, ezzel az utazási idő számottevően csökken. A felperes ezt saját elutasító magatartása miatt nem tudta és így a munkavállaló oldalán jelentkező tényleges sérelem mértéke sem volt egyértelműen megállapítható.

[27] Nem vitatott, hogy az alperes 2019. november 7-én az utasítást közölte a felperessel, ő tehát ezen naptól köteles lett volna annak eleget tenni. A tanúk igazolták, hogy a felperest felszólították, hogy a szentendrei üzlet vezetőjével vegye fel a kapcsolatot és egyeztesse a beosztását. Egyértelműen elhangzott az áthelyezésre vonatkozó utasítás is. A felperes az utasításnak nem tett eleget, a szentendrei boltvezetőt többszöri felszólítás ellenére nem kereste meg, az ő megkereséseit elutasította. Az alperes levélben szólította fel a felperest, hogy 5 munkanapon belül vegye fel a kapcsolatot a felettesével és távollétét igazolja. A felperes a december 3-i levél után sem a szentendrei boltvezetőt kereste, hanem a területi vezetőt, egyszerűen nem vett tudomást az utasításról, attól teljes mértékben elzárkózott. Mindezen magatartásával a felperes a tényleges munkakörülmények feltárása és az esetleges sérelmek csökkentése, illetőleg orvoslása érdekében nem járt el együttműködően, ezért aránytalan sérelemre alappal nem hivatkozhat.

[28] Mindezekre tekintettel helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes megnövekedett utazási ideje – személyi körülményeire is tekintettel – nem minősül aránytalanul sérelmesnek.

[29] Ezt követően a másodfokú bíróság vizsgálta azt, hogy az utasítás joggal való visszaélést valósított-e meg. Nem volt vitatott, hogy a felperes áthelyezésének indoka ténylegesen az volt, hogy több vásárló panaszkodott a felperesre és ezen feszültség csökkentése érdekében döntött a munkáltató a munkavállaló áthelyezéséről. Helyesen

állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy ez nem valósít meg joggal való visszaélést. A másodfokú bíróság szerint a munkahelyi konfliktus megoldása ugyanúgy működéssel összefüggő indok lehet, mint az alperes másik indoka, a szentendrei üzletben való munkaerőhiány, melyet a felperes sem a per során, sem a fellebbezésben nem vitatott.

[30] Alaptalan a felperes arra történő hivatkozása, hogy az alperes a vásárlói panaszok kivizsgálása nélkül hozta meg döntését az áthelyezésről, amely így ellentétes a jóhiszemű joggyakorlás követelményével, rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg. A területi vezető a felperes által kért munkavállalókat meghallgatta, és ezt követően döntött az új munkavégzési helyről. Ezt megelőzően igazolt, hogy a felperesre több panasz érkezett, ami miatt elrendelték, hogy a kasszától távol, a pékségben dolgozzon és felettese szóbeli figyelmeztetésben is részesítette. Emellett a vásárlók meghallgatása üzletpolitikailag sem célszerű, miként a kiszámíthatatlan idejű büntetőeljárás bevétele sem. Az alperes új munkavégzési hellyel kívánta megoldani a vásárlói panaszok miatt kialakult feszültségeket, melyre a munkaszerződésben meghatározott kikötés folytán jogszerű lehetősége volt, ez nem sértett munkaviszonyra vonatkozó szabályt, emellett joggal való visszaélést sem valósított meg. Az pedig, hogy a területi vezető a felperes új munkavégzési helyét a munkaerőhiánnyal küzdő szentendrei boltban határozta meg, a munkáltató jogos gazdasági érdekében áll, továbbá aránytalan sérelem sem volt megállapítható.

[31] A felperes semmivel sem bizonyította, hogy az áthelyezés valódi oka az volt, hogy kényszerhelyzetben való felmondásra kényszerítsék, vagy hogy a munkáltatói utasítás teljesítésének lehetetlensége folytán a munkaviszonyát megszüntessék. Ezt cáfolja, hogy a szentendrei boltvezető többször is kereste a felperest és az alperes is megfelelő időt biztosított a felperesnek az utasítás elfogadására. A felperes alaptalanul kifogásolta, hogy miért nem Budapesten jelöltek ki másik boltot munkavégzésre. Budapesten is vannak ugyanakkora távolságok, mint amit a felperes a szentendrei üzlet kapcsán sérelmezett, megjegyzendő, hogy a felperes korábban a szomszédos üzletbe való áthelyezést sem fogadta el. Utal arra a másodfokú bíróság, hogy a peradatokból kitűnik, hogy a felek viszonya már 2019. februártól elmérgesedett, a felperes már 2019. május 29-i sms-ében leírta, hogy ő nem fogadja el az áthelyezést és akkor a munkáltató írja meg a felmondást.

[32] A felperes a másodfokú eljárásban a Pp. 373.§ (2) és (3) bekezdésébe ütközően, késedelmesen hivatkozott az időjárási, gyalogos útvonal kiépítettségi és világítási viszonyokra, és ezzel kapcsolatosan késedelmes a fényképfelvételek csatolása is. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az erre vonatkozó kérelmet elutasította. Egyébiránt a felperes ezekre a körülményekre az utasítás megtagadásakor sem hivatkozott, ezért azok - a korábban kifejtettek szerint - irrelevánsak is.

[33] A felperes magatartására, viselkedésére vonatkozóan a tanúbizonyítás szükségtelen volt, mert nem az volt a felmondás indoka. Ezért helytállóan döntött az elsőfokú bíróság a Pp. 276.§ (5) bekezdése szerint a jogvita elbírálása szempontjából szükségtelen bizonyítás elrendeléséről. Ez vonatkozik tanú20. tanúkénti meghallgatására vonatkozó bizonyítási indítványra is. Ettől független kérdés volt a felperesre vonatkozó vásárlói

panaszok léte, melyet azonban a területi vezető tanúvallomása és okirati bizonyíték is igazolt. A konkrét vásárlói panasz miatt indított büntetőeljárás eredménye irreleváns.

Záró rész

[34] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 364.§ folytán alkalmazandó Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségét megfizetni. A másodfokú perköltség összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdésén alapul.

[35] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 95.§ (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli. A fellebbezés illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdésén alapul.

[36] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el.

[37] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§ (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2021. november 23.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró