



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.086/2025/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Szepesházi Péter ügyvéd (Cím20) által képviselt **Felperes1** (Cím2) felperesnek – a Ügyvédi Iroda1 (cím21, ügyintéző: dr. Megyesi Attila ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 3.M.70.345/2023/38. számú végzésével kijavított 36. sorszámú ítélete ellen a felperes által 39. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság kijavított ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 128.800 (százhuszonnyolcezer-nyolcszáz) forint + áfa másodfokú perköltséget, valamint az államnak az esedékesség napjáig a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára 412.158 (négy száz tizenkétezer-százötvennyolc) forint fellebbezési eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2025. február 18-án meghozott 3.M.70.345/2023/36. számú ítéletével – melyet 2025. március 18-án 38. sorszámú végzésével kijavított – a keresetet elutasította, és kötelezte a felperest az alperes javára 364.625 forint + áfa perköltség, valamint az állam részére 437.550 forint eljárási illeték megfizetésére.

[2] A megállapított tényállás szerint a felperes mozdonyvezető munkakörben állt munkaviszonyban az alperessel 2020. szeptember 7. napjától havi 900.000 forint munkabérrel, amely összeg 2022. január 1-jétől 930.000 forintra emelkedett.

[3] A felperes munkaköri leírásának 8.a. pontja szerint a közvetlen felettese az ellenőrzésre és rendelkezés adásra jogosult munkavállaló volt. A szolgálat megkezdésével és befejezésével kapcsolatos szabályokat a 2022. november 1-jétől hatályos Eljárási rend a mozdonyvezető-munkakör végzéséhez elnevezésű szabályzat 3. pontja tartalmazta. Ennek 3.2. pontja értelmében a mozdonyvezető köteles a munkaidejét a munkaidő-beosztásban és a diszpécseri eligazítás során megadottak szerint megkezdni.

[4] Az alperes a mozdonyvezető munkakört betöltő munkavállalókat nappali és éjszakai műszakban foglalkoztatta, előbbi reggel 07:00 órától 19:00 óráig, utóbbi 19:00 órától reggel 07:00 óráig tartott. A havi vezénylesen került meghatározásra, hogy az adott hónapban az adott munkavállaló mely napon, vagy éjszakán teljesít szolgálatot, és melyek a pihenőnapjai. A heti vezénylesben szerepeltek azok a napok, amelyeken az érintett mozdonyvezető munkavégzésre volt köteles, illetve az, hogy az adott nap nappalára vagy éjszakájára vonatkozik a vezénylet. Ezen túl egy kód jelölte a heti vezénylesben azt a térséget – a pontos hely megjelölése nélkül – ahonnan a mozdonyt továbbítani kell, és azt a helyet, ahová a munkavégzés során a mozdonyvezetőnek a járművet el kell vinnie. A nappali munkavégzés esetén előző este telefonon közölte a diszpécser, hogy hol kell megkezdni a munkavégzést, az ide való eljutást a mozdonyvezetőnek kellett megszerveznie. Ehhez az alperes START-kártyát biztosított, gépjárművet azonban nem, de a mozdonyvezető kérésére szállásról is gondoskodott azon a lakhelytől eltérő helyen, ahol a munkát kellett végezni.

[5] Az alperes 2021. szeptember 8-i intézkedésével írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, mivel a 2021. szeptember 2-i szolgálatának teljesítését a megbízó helyi munkavezetőjének igazolása, aláírása nélkül zárta le és nyújtotta be. Egyben figyelmeztette a felperest a munkavégzés során visszatérő mulasztás esetére alkalmazható jogkövetkezményekről, köztük az azonnali felmondás lehetőségéről. A felperes az okiratban foglaltakat aláírásával elismerte.

[6] Az alperes 2021. szeptember 20-án jegyzőkönyvben rögzítette, hogy a felperes a 2021. szeptember 17/18 éjszakai szolgálatát (19:00 – 07:00) a gépészeti vezető felszólítására 19:00 óra után néhány perccel vette fel, valamint a feladatvégzés közben szóváltásba keveredett a cég1 munkavezetőjével, továbbá 02:15 óra körül a munkaterület engedély nélkül elhagyta, a szolgálati időt a helyszínen nem töltötte ki, és e szolgálat teljesítésének igazolását hiányosan nyújtotta be. A jegyzőkönyv tartalmát a felperes aláírásával szintén elismerte.

[7] 2022 nyarán a mozdonyvezetők – köztük a felperes – megbeszélést kezdeményeztek a munkáltatóval a nem megfelelő munkavégzési körülmények okán. A

munkáltató részéről tanú12, tanú15 és tanú4, munkavállalóként a felperes mellett tanú13, egyéb érdekelt3 és tanú14 vettek részt. A munkavállalók kifogásolták a megfelelő mennyiségű víz, védőital hiányát, a mozdonyok hűtését, az ott található székek állapotát, a mozdonyok karbantartását. A megbeszélés nyugodt légkörben zajlott, vita, veszekedés nélkül, és az ott elhangzottak egy részét a későbbiekben orvosolta a munkáltató.

[8] Az alperes 2022. október 26-án e-mailben küldte meg a felperes részére a november havi vezénylést, majd 2022. november 25-én pénteken a november 26-tól december 3-ig tartó időszak heti vezénylését. Ebben az előzetes havi vezényléstől eltérően 2022. november 26-án szombaton nappali műszakban a mozdonyszám1 számú mozdonyra, 27-én vasárnap éjszakai műszakban a mozdonyszám2 számú mozdonyra, majd 29-én kedden nappali műszakban az mozdonyszám3 mozdonyra osztotta be a felperest. A felperes a 2022. november 26-i nappali, és a 27-i éjszakai szolgálatot ellátta, ezt követően 28-án délután/este telefonon egyeztetett tanú1 diszpécserrel arról, hogy másnap 07:00 órára helység2en kell megjelennie.

[9] 2022. november 29-én reggel 6 óra 38 perckor érkezett meg tanú3 helység4ről indulva helység2re, nem sokkal később pedig tanú12 gépkocsival amiatt, hogy a felperest, egyéb érdekelt4 kocsivizsgálót és egyéb érdekelt5 tolatásvezetőt ellenőrizték. Ennek során egyéb érdekelt6 munkavállaló is jelen volt. tanú3 a dízel- és villanymozdony ellenőrzését megkezdte, és tanú12et arról tájékoztatta, hogy a felperes még nem érkezett meg. A mozdony beüzemelését követően a felperest a jelenlévők 09:00 óráig várták, majd ezt követően tanú3 felhívta a felperest, aki ekkor a helység2 felé tartó vonaton ült, és elmondta, hogy éppen helység3nál jár. tanú3 közölte, hogy akkor már ne is jöjjön helység2re, így a felperes a vonatról leszállt, és hazament. Emiatt tanú3 vitte el azt a vonatot a rendeltetési helyére, amelynek mozgatására a felperes kapott megbízást.

[10] 2022. december 7-én az alperes azonnali hatályú felmondást közölt a felperessel. Indokolása szerint a felperes munkaviszonyával kapcsolatos magatartásával már korábban is problémák voltak, amely miatt a felperes 2021. szeptember 8-án írásbeli figyelmeztetésben részesült. 2022. november 29-én a szűrőpróbaszerű munkahelyi ellenőrzés során a felperes reggel 07:00 órai munkakezdésnél nem volt a kijelölt munkavégzési helyén, és a munkahelyi vezető érdeklődésére azt közölte, hogy úton van, de csak 10:00 órára fog megérkezni, késéséről elfogadható magyarázattal nem szolgált. A felperesnek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés a) – e) pontja alapján az ellenőrzés napján is munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége állt fenn, amit a munkáltató által meghatározott helyen és időben nem teljesített, munkafeladatát nem látta el. Annak okán, hogy a felperes többször részesült szóbeli és egyszer írásbeli figyelmeztetésben, a munkáltató elvesztette a vele szemben fennálló bizalmát. A felperes kötelezettségszegő magatartása a munkáltató céljaival és értékeivel összeegyeztethetetlen, az a munkahelyi morál aláásására alkalmas és a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, emiatt az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése vált indokolttá.

[11] Az elsőfokú bíróság a keresetet megalapozatlannak találta, melyben a felperes az azonnali hatályú felmondás jogellenessége miatt elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítésként öthavi távolléti díjának, azaz 5.847.970 forintnak az alapul vételével – helyesen – 5.151.970 forint és annak kamatai megfizetésére tartott igényt, állítva, hogy az alperesi intézkedés nem valós, nem okszerű indokoláson alapul, és azzal a munkáltató joggal való visszaélést valósított meg.

[12] Az elsőfokú bíróság a döntését az Mt. 52. § (1) bekezdés a) – e) pontjára, 78. § (1) és (2) bekezdésére, 82. § (1) – (3) bekezdésére, valamint 7. § (1) és (2) bekezdésére alapította.

[13] Rámutatott, hogy nem vitatottan a nappalos műszak kezdő és záró időpontját az alperes írásban nem rögzítette. Ugyanakkor az egybehangzó tanúvallomások (tanú3, tanú12, tanú1, tanú11, tanú9, tanú14, tanú15, tanú4, tanú5, tanú6) alapján megállapította, a nappali műszak esetében 07:00 órára kellett megérkezni a munkavállalóknak, kizárólag a diszpécserrel előző este történt egyeztetés és megadott engedély alapján lehetett ettől az időponttól eltérni.

[14] Ezen túlmenően vizsgálta azt, mennyiben volt a munkáltató kötelezettsége gépkocsihasználat, illetve szállás biztosítása a munkavégzéshez kapcsolódóan a munkavállalók részére. E körben figyelembe vette, hogy 2022 augusztusában és novemberében a perbeli esetet megelőzően is szállást biztosított az alperes a felperesnek. E munkavégzések több napos lakóhelytől való távollétet jelentettek, így nem minősültek azonosnak a felmondásban szereplő időtartammal, amikor is egy nappali műszakot kellett volna a lakóhelyétől távol teljesítenie a felperesnek. A tanúvallomások (tanú4, tanú11, tanú9, tanú14, tanú15) alapján megállapította, hogy az egy napi munkavégzést érintően az alperes a korábbi időszakban gépkocsihasználatot biztosított, a perbeli időszakban azonban nem. Az alperes START-kártyát adott a munkavállalók részére a munkakezdési helyre történő eljutás érdekében, erre nézve is egybehangzó volt a tanúk vallomása.

[15] Rögzítette, az nem volt a perben vitatott, miszerint a 2022. november 29. napját megelőző napon este a felperes telefonon beszélt az akkor szolgálatban lévő diszpécserrel, tanú1sal. Az elhangzottak kapcsán az érintettek állításai azonban eltérőek voltak. A tanúvallomások alapján megállapította, hogy az alperes részéről diszpécserként tanú1 volt jogosult arra, hogy a reggeli 07:00 órás kezdési időponttól eltérő időpontot engedélyezzen a felperes számára. Az alperes tanú1 tanúvallomásával igazolta, hogy a reggeli 07:00 órás munkakezdést határozta meg a felperes számára, ellenben a felperes ugyanezen tanúvallomás alapján nem tudta igazolni azt, hogy ettől eltérő időpontról egyezett meg a diszpécserrel. Mindezek alapján úgy foglalt állást, az alperes sikeresen bizonyította, hogy a felperesnek 2022. november 29-én 07:00 órára kellett megjelenennie helység2en.

[16] A felek egyező előadása szerint a felperes 2022. november 29-én reggel 07:00 órakor nem érkezett meg helység2re, hiszen még 09:00 órakor is a helység2 felé tartó vonaton ült. tanú12 és tanú3 tanúvallomása alátámasztotta, miszerint kizárólag e személyek 09:00 óra körüli telefonos érdeklődése során derült ki a munkáltató számára az, hogy a felperes csak 10:00 óra körül jelenik meg a munkakezdési helyszínen, azaz helység2en. Ellenben a felperes nem jelezte előzetesen, előző este és aznap reggel sem a diszpécser felé, hogy problémába ütközne a reggel 07:00 órai megjelenés helység2en.

[17] A felek között az sem volt vitatott, hogy a heti vezénylésből a felperes számára nem derülhetett ki, mely helyen kell megjelennie a munkaidő-beosztás szerinti adott munkanapon. Az MS betűk csak a miskolci térséget jelölik a vezénylésben, az azonban az előző esti diszpécserrel történő beszélgetés során a felperes számára egyértelművé vált, hogy helység2re kell mennie másnap reggel. Ezt igazolja az a körülmény is, 2022. november 29-én tanú3 telefonhívására a felperes maga mondta azt, hogy már úton van helység2 felé. A felperes késésére figyelemmel az alperes tanú3 állította be a felperes helyére, aki elvitte a vonatot a rendeltetési helyére. Nem tekintette relevánsnak azt a felperesi hivatkozást, a munkáltatónak tudnia kellett, hol lakik az adott mozdonyvezető, mivel nem volt olyan előírás, hogy a mozdonyvezető milyen távolságra vezényelhető, és a munkáltatótól egyébként sem elvárható, hogy ezeket a körülményeket a beosztáskor figyelembe vegye.

[18] Hangsúlyozta, a felperes korábban szóbeli, illetve írásbeli figyelmeztetésben is részesült. A 2022. szeptember 17/18-i éjszakai szolgálat esetében a figyelmeztetés késés miatt történt, így annak tartalma az azonnali hatályú felmondásban megjelölt azonos kötelezettségszegésen alapult. A figyelmeztetésből is tudomással kellett bírnia a felperesnek arról, hogy az alperes a pár perces késést sem tolerálja. Továbbá a 2021. szeptember 8-i írásbeli figyelmeztetésben az alperes – amely adminisztrációs mulasztás okán került kiadásra – felhívta a felperes figyelmét a lehetséges jogkövetkezményekre ismételt probléma, mulasztás esetére, valamint 2021. szeptember 26-án szóbeli figyelmeztetésre is sor került a felperessel szemben. Így az azonnali hatályú felmondással alkalmazott szankció nem volt ellentétes a fokozatosság elvével, még ha az egyik korábbi figyelmeztetés nem ugyanazon mulasztásból fakadt, mint az azonnali hatályú felmondásban szereplő indok.

[19] Mindezek alapján megállapította, a felperes lényeges kötelezettségét szegte meg, amikor nem jelent meg a munkakezdési időpontra. Annak mértéke jelentős volt, mivel több órát késett a felperes, és második alkalommal történt meg mindez. A kötelezettségszegés szándékos magatartásnak tekinthető a felperes részéről, mivel tudatában volt annak, hogy a munkakezdési időpontra nem fog megérkezni, és ezt előző nap nem is jelezte a munkáltatójának. Hangsúlyozta, hogy a felperes nem igazolta, miszerint bármilyen problémát jelzett volna a diszpécsernek az előző esti megbeszélés során, és segítséget kért volna az odajutásban, vagy a szállást érintően. Emiatt az azonnali hatályú felmondás indokát valósnak és okszerűnek találta.

[20] A joggal való visszaélésre vonatkozó felperesi hivatkozás körében megállapította, az ellenőrzés nem egyedi eset volt, nem csak a felperest érintette, hiszen a perbeli konkrét, 2022. november 29-i esemény során egyéb érdekelt4 kocsivizsgálót és egyéb érdekelt5 tolatásvezetőt is ellenőrizte az alperes, és ilyen tevékenységre más napokon is sor

került. Az is megerősítést nyert, hogy 2023 második negyedévét követően rendszeressé váltak az ellenőrzések. Hangsúlyozta, a munkáltatónak jogszerű lehetősége van arra, hogy az általa meghatározott munkakörülményeket, és a munkavállalók munkavégzését kontrollálja, és amennyiben az ellenőrzés nem egyedi eset és nem kizárólag egy személyt zaklatás jelleggel érint, akkor az nem valósít meg joggal való visszaélést.

[21] Mindezek túl a bizonyítási eljárás alapján (tanú15, tanú14, tanú4, tanú12, tanú3, tanú11 tanúvallomása) megállapította, hogy nem a 2022 nyarán történt egyeztetés volt a valódi oka a felperes jogviszonya megszüntetésének. A jelenlévők az e körben tett felperesi állítást megerősíteni nem tudták, az egyeztetés megmaradt a szakmai vita keretein belül, a részvétel miatt a felperesnek nem romlott meg a kapcsolata tanú12fel és tanú3sal sem.

[22] Kitért arra is, hogy a per tárgyát nem képezte, hogy a mozdonyok állapota, a mozdonyvezetők felszereltsége megfelelő volt-e, azt sem vizsgálta érdemben, hogy a felperes mennyiben tudott, vagy lett volna képes a diszpécser által meghatározott időpontra megjelenni. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 220. § (5) bekezdése alapján a menetrendek becsatolását érintő utólagos bizonyítási indítványt a határidő elmulasztása miatt értékelni nem tudta annak körében, hogy a felperes mennyiben lett volna képes vonattal megjelenni a reggel 07:00 órai munkakezdésre. Mindezeket túl megjegyezte, hogy a felperes sikerrel nem bizonyította, hogy a diszpécsert előző nap értesítette arról, nem tud megjelenni, holott együttműködési kötelezettség terhelte a munkaviszonyából származóan arra nézve, amennyiben észleli, hogy nem tud megjelenni a kezdő időpontra, azt haladéktalanul jelzi a munkáltató részére. Emiatt az utólagos bizonyítási eszköz egyébként sem lett volna alkalmas a felperesi állítás alátámasztására.

A felperes fellebbezése

[23] A felperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását, másodlagosan a hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte első- és másodfokú perköltségigény érvényesítése mellett. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság döntése jogszabálysértő, az Mt. 7. §-ába, 52. § (1) bekezdésébe, 78. § (1) bekezdésébe, 82. § (1) – (3) bekezdéseibe ütköző.

[24] Előadta, téves az elsőfokú bíróság azon következtetése, mely szerint a munkakezdés időpontja reggel 07:00 óra volt. Ez legfeljebb csak a leggyakoribb időpontnak minősíthető, és a vezénylest követően a diszpécser által meghatározott eseti időpont a kezdő időpont. Ennek meghatározását a konkrét munkanapra nézve az alperes nem igazolta, a diszpécser tanúként nyilvánvalóan elfogultnak minősül, hiszen magát kellett volna felülbírálnia a vallomástétel során. A perben feltárt tényekből csak azt a következtetést lehet helyesen levonni, hogy eseti utasítással volt meghatározott a munkaidő kezdete. A bizonyítási teher helyesen a munkáltatót terhelte, így a perbeli esetben sérült a Pp. 265. § (1) bekezdése.

Egyébként elvárható lett volna a munkáltatótól, hogy digitálisan visszaigazolja a 07:00 órai kezdettől való eltérést, viszont ez nem volt gyakorlat, így a bizonyítás kapcsán kiszolgáltattott a munkavállaló, ha történt eltérésre vonatkozó utasítás.

[25] A körben is kirívóan okszerűtlen az elsőfokú bíróság mérlegelése, hogy a munkáltatónak nem kellett figyelembe vennie azt, hogyan tud odaérni a munkavállaló reggel 07:00 órára, ha ezt a munkakezdési időpontot közölte a diszpécser. A diszpécser ugyanis ismerte a heti vezénylest, a heti menetrendet, így a perben teljes értelmetlen elvárás annak az interneten megtalálható köztudomású ténynek az igazoltatása, hogy nem érhetett helység²re reggel 07:00 órára vasúttal, csak aránytalan nehézséggel. Ezért megalapozottan nem hagyhatta volna figyelmen kívül az elsőfokú bíróság a menetrend körében benyújtott bizonyítékait elkésettségre hivatkozással. Kezdetől fogva következetes tény- és jogállítást tett e körben az elsőfokú eljárásban. A munkáltatónak alapvető tudomással kell bírnia a munkavállaló lakóhelyéről, és arról is, hogy onnan a munkavégzés helyére miként lehet eljutni. Amennyiben ebben bármilyen akadály a munkavállalón kívül álló okból merül fel, a megoldást nem a munkavállalónak kell felvetni, hanem a munkáltatónak magától kell intézkedni, például járművet küldenie. Mindezek okán magatartása nem volt szándékos, mulasztása vétkesnek nem minősülhet, emiatt a felmondás indoka nem valós és nem okszerű.

[26] Az alperest terhelte annak igazolása, hogy a perbeli ellenőrzést megelőző időszakban voltak-e ellenőrzések nagyobb számban, a későbbi időszak számadatai viszont nem lehetnek relevánsak. A perbeli eset volt az első ellenőrzés, így az céltottnak minősül amiatt, hogy bírálta az alperesnél a munkakörülményeket, melyeket nagyrészen egyébként sem orvosolt az alperes, viszont bírálata zavarta a munkáltatóját. A 32. sorszámú jegyzőkönyvben novum nem szerepel, a munkáltató és a munkavállaló közötti viszony megromlása egyébként sem szokott látványosan történni, mivel a joggal való visszaélés nem ilyen típusú magatartás. Az elsőfokú bíróság nem értékelte kiemelt jelentőséggel tanúll tanúvallomását sem, aki elmondta, a hiányosságok jelzését a munkáltató inkább támadásként értékelte amellet, hogy ígéreteket is tett. Fenntartotta azt az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatát, miszerint önmagában nem igazolható a kora reggeli munkakezdés nem formális elvárása a távollakó, és munkahelyüket féltő munkavállalók tanúvallomása alapján. E körben menetlevelek, GPS-jelek, jelenléti ívek csatolása elengedhetetlen lett volna. Nyilvántartás hiányában pedig az az állítás válik megalapozottá, hogy ürügy volt a késésre való hivatkozás az alperes részéről.

[27] Az elsőfokú bíróság mérlegelése kirívóan hibás, logikailag nem megfelelő és iratellenes volt, így az nem csak az ítélet megváltoztatására, de hatályon kívül helyezésére is lehetőség ad azzal együtt, hogy ügydöntő jelentőséget kell tulajdonítani az elkésettnak minősített menetrend csatolás kapcsán az eljárási szabálysértésnek.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

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

[29] Hangsúlyozta, az azonnali hatályú felmondás egyidejűleg az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontján is alapult, mivel a felperes munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, ahogy a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást sem tanúsította, így a jogviszony fenntartása lehetetlenné vált. A felperes az elsőfokú eljárás során az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára alapított felmondási okot nem vitatta, így e körben jogszerűnek minősült az azonnali hatályú felmondás. Utóbb ettől eltérő fellebbezési hivatkozás már nem megengedett keresetváltoztatásnak minősül.

[30] A felperes eljárási szabálysértésként nem jelölte meg a Pp. 279. §-át, így a fellebbezés alapján a tényállásnak a bizonyítékok és az egyéb peradatok egybevetésével az elsőfokú bíróság meggyőződése szerint történő megállapítása a felperes részéről nem vitatott. Az elsőfokú bíróság eljárási szabálysértés nélkül állapította meg, hogy a nappali műszak kezdő időpontja 07:00 óra volt, ezen időpontra kellett a munkavállalóknak megérkezni, és kizárólag a diszpécserrel előző este történt egyeztetés és ez alapján megadott engedélyre tekintettel lehetett mindezekről eltérni. A tanúk vallomása e körben teljes mértékben egybehangzó volt. A heti vezénylés értelmében a felperesnek 2022. november 29-én kedden a nappali műszakban kellett megkezdenie a munkát, az ennek megfelelő 07:00 órai kezdés bizonyítást nyert.

[31] Ehhez képest a felperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy a 2022. november 29-i nappali műszakot érintően a diszpécser arról tájékoztatta, nem reggel 07:00 órára, hanem későbbi időpontra kell megjelennie. A felperes mindennek eleget tenni nem tudott, ellenben tanú tanú vallomása megerősítette azt a bizonyított tényt, hogy 07:00 órára kellett megjelenni a felperesnek, tekintettel arra, hogy a nappali műszakos munkaidő 07:00 órai kezdetén túl a tanú még azt is előadta, hogy kifejezetten jelezte is előző nap a 07:00 órai munkakezdést a felperes részére.

[32] A felperest nem annak bizonyítása terhelte, hogy „egy diszpécser pusztán szavait bizonyítsa”, hanem az, hogy az alperes eredményes bizonyítása ellenére azt igazolja, a reggel 07:00 órai munkakezdéstől a diszpécser a részére eltérést engedett.

[33] A felperes bizonyítottan senkinek nem szólt, hogy nem fog tudni odaérni a megfelelő időre a helység2i munkakezdésre, és kizárólag a munkáltató érdeklődésére a 09:00 óra körüli telefonos beszélgetés során derült ki az, hogy a felperes 10:00 óra körül érkezne meg helység2re. A munkáltatónak a munkavállaló munkába járását nem kell nyomon követnie, ezt az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, ahogy azt is, miszerint a munkáltatónak a munkavállaló lakóhelyét elvárhatóan nem kellett figyelembe vennie a beosztás elkészítésekor. Az alperes a kezdetektől vitatta, hogy a felperesnek problémát jelentett volna eljutni a megadott állomásra a munkakezdés időpontjára, és a munkáltatónak nem magától kellett intézkednie a felperes irányába, hogy „járművet küldjön” részére az eljutásban való akadályoztatottság okán. A felperes ugyanakkor a vasúti menetrendet nem a

Pp. szabályainak megfelelően terjesztette elő, az érdemi tárgyalási szakban a Pp. 220. § (5) bekezdésébe ütközően benyújtott bizonyítási indítványt jogszerűen nem vette figyelembe az elsőfokú bíróság.

[34] A joggal való visszaélés tilalmazott megsértése körében is a bizonyítékok okszerű mérlegelésével állapította meg az elsőfokú bíróság azt a tényt, hogy az ellenőrzés nem csupán a felperest, hanem további személyeket is érintett, és az ellenőrzés nem volt egyedi esetnek tekinthető. A 2022. nyári egyeztetés tekintetében a bizonyítási érdeket helytállóan rögzítette az elsőfokú bíróság és adott anyagi pervezetést. A felperes sikerrel nem bizonyította, hogy a 2022. nyári egyeztetést követően a munkáltatóval a kapcsolata megromlott, ellenben az nyert igazolást, hogy az egyeztetés a munkáltató és az azon részt vett munkavállalók közötti kapcsolatra semmilyen negatív hatással nem volt. tanú³ az egyeztetés időpontjában még csak nem is volt a felperes közvetlen felettese, a perbeli jogviszony megszüntetéséről az alperesi ügyvezető döntött, aki az egyeztetésen nem vett részt, a felperessel soha, semmiféle konfliktusa nem volt. Mindezekre figyelemmel az elsőfokú bíróság az anyagi jogszabályok helytálló alkalmazásával utasította el a keresetet.

[35] Az ítélet hatályon kívül helyezésének ugyancsak nincs jogszabályi alapja, a felperes a Pp. 275. §-ára való hivatkozáson kívül nem jelölte meg a lényeges eljárási szabálysértést, amely új eljárást megalapozna, a Pp. 384. § (2) bekezdés b) pontjával összefüggő felperesi hivatkozás pedig önellentmondásos.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[36] A fellebbezés nem alapos.

[37] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és helytálló az arra alapított érdemi döntése is.

[38] A peradatok szerint az alperes a mozdonyvezető munkakörű munkavállalókat – így a felperest is – váltásos, nappali és éjszakai műszakban foglalkoztatta. Nappal 7:00-19:00 óráig, az éjszakai műszakban pedig 19:00-07:00 óráig tartott a munkaidő, erről a meghallgatott tanúk egybehangzóan nyilatkoztak. Ennek kapcsán a felperes személyesen azt adta elő, hogy: „Ez egy szokás volt, nem pedig szabály. Tudtam arról, hogy a nappalos kezdete 7:00 órakor van...” (7.M.70.345/2023/13. számú jegyzőkönyv 6. oldal). Ennek értelmében a felperes lényegében nem vitatta a tényállásnak a munkaidőre vonatkozó megállapítását, ugyanakkor perbeli állítása szerint azt a munkáltató rugalmasan kezelte.

[39] Az Mt. 64. § (2) bekezdésére figyelemmel az elsőfokú bíróság helyesen tájékoztatta a feleket arról, hogy az azonnali hatályú felmondásban foglaltakat a nyilatkozattevőnek, azaz az alperesi munkáltatónak kellett bizonyítania. Az ettől eltérő, rugalmas munkakezdésre vonatkozó állítás bizonyítása azonban már a felperes érdekében állt a Pp. 265. § (1) bekezdésében rögzítettek alapján. Nem a diszpécsernek kellett tehát a saját állítását bizonyítani, hanem a Pp. 4. § (2) bekezdésében megfogalmazott követelmény teljesült, miszerint a perben jelentős tények állítása és az alátámasztásukra szolgáló bizonyítékok rendelkezésre bocsátása – törvény eltérő rendelkezése hiányában – a feleket terheli. A perbeli esetben a munkakezdést érintően a munkáltatónak és a munkavállalónak is volt egy állítása, és saját állításuk bizonyítása kapcsán állt fenn a bizonyítási érdekük, illetve elmaradása esetén a bizonyítatlanság következményének terhe. Az már a bizonyítás módjához és eszközeihez tartozó kérdéskör volt, hogy jelen esetben az alperesi tényállítást egy tanú – azaz a diszpécser – vallomása tudta eldönteni.

[40] Az elsőfokú bíróság tanú12, tanú11, tanú9, tanú15, tanú4, tanú5, tanú6, tanú3 tanúk egybehangzó vallomása alapján megalapozottan állapította meg, hogy a műszak kezdetétől későbbi munkakezdés csak a diszpécserrel történt egyeztetés és a diszpécser jóváhagyása, engedélye alapján volt lehetséges. Még tanú14 tanú is – akinek elmondása szerint „senkit nem érdekelt, hogy mikorra érünk oda...” – úgy nyilatkozott, hogy mindig szólt, ha csúszásban van és elkésett a hét órához képest (3.M.70.345/2023/32. jegyzőkönyv 3. és 5. oldal). Ugyanakkor az előbb idézett vallomás is éppen a reggel hét órai munkakezdésre és a diszpécserrel való egyeztetésre vonatkozó előírást erősítette meg.

[41] A felek által nem vitatottan 2022. november 28-án a felperes tanú1 diszpécserrel egyeztetett a másnapi munkakezdésről. tanú1 tanúvallomásában (7.M.70.345/2023/22. számú jegyzőkönyv 3. oldal) egyértelműen azt vallotta, a felperes szóvá tette, miért kell 7:00 órára helység2re érnie, és azt kérdezte „minek menjen 7-re?” E kérdésre a diszpécser – mint szolgálati felettes – egyértelmű utasítást adott a felperesnek akként, hogy reggel 7:00 órára meg kell jelennie a megjelölt helyen. A felperes ekkor a közlekedéssel összefüggő akadályra nem hivatkozott. Ugyanakkor épp az általa csatolt menetrend azt támasztotta alá, hogy lehetséges volt csatlakozások útján munkakezdésre helység2re érnie (23. sorszámú beadvány és melléklete). Ezzel kapcsolatban megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy tanú1 és tanú6 tanúk vallomása alapján az is megállapítható, hogy szükség esetén a diszpécser azt is meg tudta szervezni, hogy a munkavállaló útközben egy másik, autóval közlekedő munkatárshoz csatlakozva érjen be a munkavégzési helyére a munkaidő kezdetére, illetve arra is volt előadás, hogy ilyenkor esetlegesen átszervezi a diszpécser a beosztást, de ehhez mindenképpen jelzés kell az akadályozottságról a munkavállaló részéről (7.M.70.345/2023/22. számú jegyzőkönyv 4. és 12. oldal).

[42] A felperes perbeli érvelése azonban alapvetően az volt, hogy miután a továbbbítandó mozdony rendszerint csak később, 9:00, 10:00, 11:00 óra körül érkezett helység2re, elég volt ez idő tájt megérkeznie. A felperesnek, mint munkavállalónak azonban nem tartozott a döntési kompetenciájába ennek a körülménynek a mérlegelése. A kifejtettek szerint a munkaidő kezdetétől kizárólag a diszpécserrel való egyeztetés alapján lehetett eltérni, az adott esetben a felperes ilyen jóváhagyással bizonyítottan nem rendelkezett, ezért

az együttműködési kötelezettséget sértő módon, önhatalmúlag mulasztotta el a 7:00 órás munkakezdést.

[43] A munkavállalónak a munkaviszonyban alapvető kötelezettsége a rendelkezésre állási és a munkavégzési köteletség, ennek részletes előírása az Mt. 52. § (1) bekezdés a), b), c), d) és e) pontjában szerepel. E szerint a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, munkaideje alatt munkavégzés céljából munkára képes állapotban a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni, és a munkatársaival együttműködni.

[44] Az előbbi szabályok megsértésére, azaz kötelezettségszegésre hivatkozott az alperes az azonnali hatályú felmondásban, ezért az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt törvényi feltételek teljesülését kellett vizsgálni a keresettel támadott munkáltatói intézkedés jogszerűsége kapcsán, és nem a b) pontban foglaltakat. A felperes Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti magatartása nyomán a munkáltatóban kialakulhatott az általa állított bizalomvesztés, de ez a munkavállalóval szembeni elégedetlenség, bizalmatlanság független az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjában megjelölt azon előírástól, miszerint a munkaviszony azonnali hatályú felmondással megszüntethető, ha egyébként olyan magatartást tanúsít a munkavállaló, ami a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A jogviszonyt a munkáltató nem ilyen „egyébként tanúsított” (munkaviszonyból származó kötelezettségszegésnek nem minősülő) magatartásra hivatkozással szüntette meg, így az alperes fellebbezési ellenkérelmében ezzel összefüggésben előadott okfejtése nem volt helytálló.

[45] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja értelmében az azonnali hatályú felmondás feltétele, hogy a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi. A felperesnek az azonnali hatályú felmondásban részletezett munkavállalói magatartása e törvényi tényállásnak megfelelő, minősített kötelezettségszegésnek minősült, ahogy azt helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság.

[46] Az együttműködési kötelezettség alapján a munkakezdés teljesítésében fennálló akadályt a felperesnek kellett volna jeleznie azért, hogy az alperes részéről a diszpécser intézkedhessen a fentebb írtak szerint a munkaszervezés, munkakezdési helyre való eljutás körében. Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy a munkavállaló a munkaidő tartama alatt folyamatosan köteles rendelkezésre állni abban az esetben is, ha valamilyen körülmény miatt nem kell munkát végeznie. Ezért sem volt jelentősége annak, hogy helység5ről a vonat – amelyen a helység6ba továbbítandó kövek voltak – egyébként várhatóan mikor érkezett volna meg helység2re. Az adott esetben a felperes ezen kötelezettségének nem tett eleget, az előírt munkakezdési időpontban nem jelent meg a munkavégzés helyén, előzetesen sem jelentette be, hogy e kötelezettségének nem tud eleget tenni és a perbeli napon a munkaidő kezdetét követően órákon át ugyancsak nem jelentkezett a munkáltatójánál. Kizárólag a munkáltató telefonos érdeklődése alapján derült ki, hogy a felperes a perbeli napon 10 órára érkezik meg

a munkavégzési helyére. Mindezekből következően a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szegte meg jelentős mértékben a felperes, a kötelezettségszegés tényével maga is tisztában volt, következményeibe belenyugodott, így magatartása szándékosnak minősült és figyelemmel a korábban munkáltatói figyelmeztetéssel érintett magatartására is, az azonnali hatályú felmondás jogszerű indokául szolgált.

[47] Ezt meghaladóan a munkára képes állapottal kapcsolatban a másodfokú bíróság utal arra, hogy speciális szabály hiányában a felperesre az Mt. általános szabályai vonatkoztak a munkaképes állapotra kiható napi pihenőidőt illetően. E rendelkezés az Mt. 104. § (1) bekezdése, amely szerint a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani a munkáltatónak. Nem vitatottan a felperes az eljárás folyamán a munkaképes állapotának megtartására vonatkozó követelményre, illetve arra, hogy aránytalan volt az az utazási idő, ami ahhoz kellett, hogy a munkavégzési helyre beérjen, már a perfelvétel lezárása előtt is hivatkozott (7.M.70.345/2023/17. számú jegyzőkönyv 3. oldal). E körben az Mt. előbbi szabályára tekintettel azt kellett vizsgálni, hogyan alakult a felperes munkavégzési kötelezettsége.

[48] A periratok alapján megállapítható, hogy a felperes 2022. november 28-án reggel 7:00 órakor fejezte be a munkát, és november 29-én 7:00 órára kellett újra munkába állnia, ebből következően a 11 órás napi pihenőidőt biztosította a számára az alperes, így e körben tett hivatkozásai is alaptalanok voltak.

[49] Az Mt. 7. § (1) bekezdése értelmében, amennyiben a formálisan jogszerű joggyakorlás nem az adott jog rendeltetése érdekében történik és a másik fél oldalán hátránnyal jár, joggal való visszaélés állapítható meg. A peradatok a fentiekre figyelemmel nem igazoltak a jog rendeltetésével ellentétes alperesi eljárást sem. A felperes a fellebbezésében a jogviszony megszüntetését eredményező ellenőrzés „célzott voltára”, kifejezetten személyére irányuló jellegére és arra hivatkozott, hogy ennek gyakorlata egyáltalán nem volt az alperesnél.

[50] A munkáltató a munkaviszonyon alapuló munkavédelmi kötelezettségeiből, valamint széleskörű utasítási jogából eredően jogosult a munkavállaló munkavégzésének ellenőrzésére [Mt. 11/A. § (1) bekezdése] annak érdekében, hogy a munkaszerződés és munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerinti foglalkoztatás feltételei teljesülhessenek. Ezért önmagában a perbeli napon történt munkáltatói ellenőrzés lefolytatása joggal való visszaélést nem jelent, figyelemmel arra is, hogy a tanúvallomásokból az állapítható meg, hogy a munkáltató eljárása nem kizárólag a munkakezdést, hanem a munkavégzésnek a szabályszerűségét is érintette. tanú12 és tanú3 ellenőrzést végző személyek tanúvallomásukkal igazolták, hogy nem konkrét személyeket, hanem a helyszínt, az ott történő munkavégzést ellenőrizték, amely szükségszerűen magában foglalta az oda beosztott munkavállalók jelenlétének vizsgálatát is.

[51] Az elsőfokú bíróság által részletesen értékelt tanúvallomások nem igazolták azt, hogy a felperes és az alperes képviselőjének a viszonya a 2022. nyarán történt egyeztetést követően megromlott, azzal együtt, hogy a jogviszony megszüntetésének időpontja egyébként távol esett a 2022. november végi és decemberi eseményektől. tanú3 a megbeszélésen, egyeztetésen nem vett részt, tanú12 vonatkozásában pedig maga a felperes nyilatkozata cáfolta azt, hogy viszonyuk megromlott (7.M.70.345/2023/17. számú jegyzőkönyv 5. oldal). Mindezekon túl megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a felperes esetében a munkakezdés késedelmét a munkáltató az általa 2021. szeptember 21-én felvett jegyzőkönyvben is rögzítette, amelyből nyilvánvalóan következik, hogy a munkaidő betartására vonatkozó kötelezettség teljesítését nem csak a perbeli esetben „észlelte” a munkáltató, így a visszaélészerű joggyakorlás nem állapítható meg, ahogy azt helyesen fejtette ki az elsőfokú bíróság.

[52] A felperes alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében arra, hogy az elsőfokú eljárásban meghallgatott tanúktól elfogulatlan vallomás nem várható el az alperessel fennálló munkaviszonyuk okán. A másodfokú bíróság arra mutat rá, hogy a kereseti kérelem megalapozottságának eldöntéséhez azokat a személyeket lehet a bizonyítási eljárásban tanúként meghallgatni, akik a perbeli eseményekkel, jelen esetben a foglalkoztatási jogviszonyban megtörtént eseményekkel összefüggésben tudomással bírnak. A következetes bírói gyakorlat szerint (Mfv.I.10.251/1999/2., Mfv.I.10.014/2009/3., Mfv.III.10.584/2017/4.) önmagában az, hogy a munkaügyi perben meghallgatott tanúk a munkáltató alkalmazásában állnak, elfogultságot nem jelent. Ezért az a körülmény, hogy a tanúk az alperes alkalmazottjaiként nyilatkoztak, a perbeli esetben elfogultságot nem eredményezett azzal együtt, hogy a felperes által név szerint kiemelt tanú1 a vallomástétele idején egyébként sem volt az alperes munkavállalója. A tanúk vallomásaikat a hamis tanúzás következményeinek ismeretében tették [Pp. 292. § (3) bekezdés], de emellett a tanúknak a félhez való kapcsolata és vallomásuk tartalma a Pp. 346. § (5) bekezdése értelmében egyébként is a bíróság mérlegelése alá esett.

[53] A felperes a tanúmeghallgatások során jelen volt, a tanúkhöz kérdéseket intézhetett, elfogultságukra nem hivatkozott. Azok a körülmények, amelyeket a fellebbezésében megjelölt az elfogultság alátámasztásául, nem kizárólag az ítélet indokolásából voltak felismerhetőek számára, így e körben megalapozatlan volt a felperes fellebbezési hivatkozása. Az elsőfokú bíróság ítéletében a tanúvallomásokat helyesen mérlegelte, a felperes nyilatkozatával szemben megjelölte, hogy miért találta a bizonyítékokat aggálymentesnek, bizonyító erejüket a maguk összességében kellett értékelnie.

[54] Az elsőfokú bíróság eljárását érintően a Pp. 381. §-a szerinti hatályon kívül helyezési ok nem merült fel, ilyet a másodfokú bíróság sem észlelt.

[55] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezés

[56] A másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes felperest az alperes másodfokú perköltségének viselésére. Ennek mértékét a fellebbezési eljárás megindításakor hatályos, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pont (4) bekezdése és 7. §-a figyelembevételével a Pp. 81. § (1) bekezdése és 82. § (3) bekezdése alapján az alperes felszámítása szerint határozta meg.

[57] A felperes személyes költségmentességre és munkavállalói költségkedvezményre nem volt jogosult, így az eredménytelen fellebbezése folytán az Itv. 46. § (1) bekezdése szerinti összegben köteles – a fellebbezéssel vitatott 5.151.970 forint követelés alapul vételével – a le nem rótt fellebbezési illeték viselésére a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján. Tájékoztatja a másodfokú bíróság a felperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetni. Közleményként fel kell tüntetni a Fővárosi Ítéltábla megnevezését, a Fővárosi Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát. Amennyiben az alperes az illetéket annak esedékességekor nem fizetik meg, az adózás rendjéről szóló törvény rendelkezései szerint késedelmi pótlékot kell fizetniük. Az illetékfizetési kötelezettség esedékességéről az Itv. 78. § (4) bekezdése rendelkezik.

Budapest, 2025. szeptember 11.

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

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró