



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.141/2022/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (Cím13, ügyintéző: dr. Bérczes László ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek** – a alperesi képviselő nevel (cím16, ügyintéző: alperesi képviselő neve ügyvéd) által képviselt **alperes1** (cím1) **alperes** ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.202/2021/20. számú ítéletével szemben a felperes által 21. sorszámon előterjesztett fellebbezés, továbbá az alperes által 3. és 4. sorszámon előterjesztett csatlakozó fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.987.233 (egymillió kilencszáznolcvanhétezer kétszázharminchárom) forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítést és 60.800 (hatvanezer-nyolcszáz) forint cafetéria juttatást, továbbá 100.000 (százezer) forint + áfa elsőfokú-, és 110.980 (száztízezer kilencszáznolcvan) forint + áfa másodfokú perköltséget, egyebekben - a keresetet elutasító részében - helybenhagyja.

Az elsőfokú eljárásban felmerült a 2.302 (kettőezer-háromszázkettő) forint tanúdíjat, továbbá 122.881 (százhuszonkétezer nyolcszáznyolcvanegy) forint eljárási illetéket az alperes köteles külön felhívásra megfizetni, a felperest terhelő 27.065 (huszonhétezer hatvanöt) forint eljárási illetéket az állam viseli

Köteles az alperes külön felhívásra 163.842 (százhatvanháromezer-nyolcszáznegyvenkettő) forint fellebbezési illeték megfizetésére, a felperest terhelő 36.087 (harminchatezer nyolcvanhét) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2022. március 22. napján meghozott 33.M.70.202/2021/20. számú ítéletével elutasította a keresetet, melyben a felperes a munkaviszonya jogellenes megszüntetésével összefüggő jogkövetkezmények alkalmazását kérte.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2019. április 1-jétől állt munkaviszonyban az alperessel, illetve az alperes jogelődjével az cég1-vel. A felperes komissiózó munkakört töltött be, havi alapbére 280.000 forint volt. A munkavégzés feltételeit és a munkakörrel kapcsolatos feladatokat a munkaszerződés 2.1. pontja, továbbá a 2019. április 30-án kelt munkaköri leírás tartalmazta. A munkavégzésre vonatkozóan az alperes Belső Munkaügyi Szabályzata (a továbbiakban: BMSZ) is tartalmazott rendelkezéseket. A komissiózó munkavállalók a Prémium és Betanulási Bónusz Tájékoztató alapján produktív prémiumra voltak jogosultak 160/karton/óra egyéni teljesítményig.

[3] A komissiózók feladata volt, hogy az áruátvétel által már átvett és validált termékeket szegmensekbe sorolják, a raklapokon található kartonok szétpakolásával elkülönítsék az egyes termékeket a megrendelő áruházak részére. A munkavégzéshez ún. RF szkenner állt rendelkezésre, amelyet mindenkinek saját jelszóval (loginnal) lehetett használni. A saját jelszóval történő belépés biztosította azt, hogy az adott szkennerrel végzett munka a konkrét munkavállalóhoz köthető legyen. A szétválogatásra váró raklapot a szkennerrel kellett leolvasni, ezt követően az adott szkennert használó munkavállalónak kellett szétpakolnia az adott terméket megrendelőnként. Az alperesnél kialakult gyakorlat volt, hogy a könnyebben szétszitható raklapokat a komissiózó munkavállalók lefoglalták a maguk részére, annak érdekében, hogy azt a saját loginjuk alatt válogassák szét. Erről a gyakorlatról név2 csoportvezetőnek, a felperes közvetlen felettesének tudomása volt. Szintén kialakult gyakorlat volt az alperesnél, hogy a komissiózók időnként segítettek egymásnak a munkaközi szünetek előtt szétpakolni a még meglévő maradék kartont annak érdekében, hogy együtt mehessenek szünetre. Ilyenkor a munkatársak által szétrakott karton az adott szkennerrel bejelölést végző munkavállaló kartonszámát növelte.

[4] 2019. november 26-án az alperes meghallgatta a felperest és név munkavállalót azzal összefüggésben, hogy név a felperes loginjában dolgozott, vagyis a felperes RF szkennerével már beazonosított raklapokról átlagban naponta 50-100 kartont segített szétpakolni. A meghallgatás során a felperes úgy nyilatkozott, tisztában volt azzal, hogy a munkatársa közreműködése révén az igazolt teljesítménye megnövekedett, mindez kihat a

prémiumra és csalásnak minősül. A felperes az esetet követően 2 hónap bónusz megvonásban részesült.

[5] 2020. december 2-án és december 14-én a felperes kérésére név segített szétosztani a felperes felhasználói azonosítója alatt néhány kartont. Ezt követően az alperes a 2021. január 29-én kelt felmondással, 30 nap felmondási idővel megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása a BMSZ-re és a munkavállalók részére biztosított oktatásra hivatkozva azt tartalmazta, hogy a raklapok között nem lehet válogatni, mivel a munkavállalók az egyéni teljesítményük alapján részesülnek produktív prémiumban. Amíg egy adott raklap szétválogatása nincs befejezve, addig más raklap nem foglalható le és nem tehető félre.

[6] A felmondás indokolása szerint a munkáltató tudomására jutott, hogy több alkalommal a felperes az áruátvételi területről a tiltás ellenére, engedély nélkül raklapokat húzott be a komissiózó térbe, félrerakva azokat magának annak érdekében, hogy az azon található termékeket ő és ne más munkavállaló ossza le. Ezen kívül kollégáival több esetben (2020. december 2. és december 14.) egy felhasználói azonosító alatt, közösen osztottak szét egy adott terméket annak ellenére, hogy ennek szabálytalan voltáról a felperes tudomással bírt. Mindez kihatott a produktivitási mérőszámra, ami ezáltal nem valós adatokat tartalmazott. Az alperes súlyosbító körülményként értékelte, hogy korábban, 2019. november 26-án hasonló kötelezettségszegés miatt szankcionálta a munkáltató. A felperes magatartása az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja és a BMSZ 13. pontja megsértéseként súlyos kötelezettségszegésnek minősült, ami egyúttal bizalomvesztést is eredményezett.

[7] Az elsőfokú bíróság a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdése, továbbá 64. § (1), (2) bekezdése, 65. § (1) bekezdése, 66. § (1), (2) bekezdése alapján alaptalannak találta a felperes keresetét, melyben 2.438.322 forint elmaradt jövedelem címén járó kár és 60.800 forint cafetéria megfizetésére kérte kötelezni az alperest a felmondás jogellenességére hivatkozva.

[8] A Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdésére utalva kifejtette, hogy a felmondás indokának valóságát és okszerűségét az alperesnek kellett bizonyítania, a felperest terhelte a munkáltató által ismert és eltűrt szabálytalan gyakorlat tényének bizonyítása.

[9] Az elsőfokú bíróság név2 csoportvezető, továbbá tanú11, tanú12, tanú13, tanú14, tanú15 és tanú16 tanúvallomását egybehangzónak értékelte és azok alapján azt állapította meg, az alperesnél rendszeres gyakorlat volt, hogy a komissiózó munkavállalók az áruátvétel területéről raklapokat húztak be a komissiózó területre, mivel kevés volt a targoncás munkavállaló. tanú1 logisztikai igazgató, továbbá tanú2 operatív vezető tanúvallomásával szemben, a mindennapos gyakorlatról nyilatkozó többi tanú egybehangzó vallomása azt is alátámasztotta, hogy minderről a csoportvezetőnek tudomása volt, mivel volt

arra alkalom, hogy megtiltotta a komissiózók áruátvételi területre történő bemenését. A csoportvezető a vallomásában nem emlékezett arra, hogy a felperes 2020 decemberében engedély nélkül árut húzott be az áruátvétel területéről. Arra is volt példa, hogy a csoportvezető kifejezetten utasítást adott a raklapok behúzására a munkavállalók részére. Mindezzel a felperes eredményesen bizonyította, hogy a raklapok komissiózók által történő behúzása eltűrt gyakorlat volt az alperesnél, ezért a felmondás erre vonatkozó indoka nem volt valós és okszerű.

[10] Az elsőfokú bíróság a munkáltatónál kialakult és eltűrt gyakorlatnak tekintette azt is, hogy a komissiózó munkavállalók a könnyebben szétosztható raklapokat lefoglalták maguknak. Ezt tanú12, tanú13, tanú14, tanú15 tanúvallomása egybehangzóan alátámasztotta, akik arra is nyilatkoztak, hogy minderről a csoportvezetőnek tudomása volt. Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget a csoportvezető mindezekkel ellentétes tanúvallomásának. tanú11 a tanúvallomásában előadta a raklapfoglalás részleteit és azt, hogy a könnyebben szétosztható raklapok megszerzése gyakorlat volt egyes munkavállalók körében. Ezt a gyakorlatot tanú16 is megerősítette a tanúvallomásában arra hivatkozva, hogy így több kartonszámot lehetett aznapra elérni. A többi tanú vallomása pedig egyértelműen alátámasztotta, hogy minderről a csoportvezetőnek tudomása volt. Mindezek alapján a raklapok lefoglalása tekintetében sem minősült jogszerű felmondási indoknak.

[11] Az elsőfokú bíróság jogszerűnek találta azt a felmondási indokot, hogy 2020. december 2-án és 14-én a felperes kollégáival, több esetben egy felhasználó alatt közösen osztott szét termékeket, annak ellenére, hogy tudott ennek szabályellenességéről. Az elsőfokú bíróság bizonyítottnak találta a felperes személyes meghallgatása alapján, hogy ezeken a napokon kifejezetten megkérte név, hogy a saját loginjában segítsen neki és végezze el a kartonok szétosztását. Az elsőfokú bíróság bizonyítottnak fogadta el, hogy volt olyan gyakorlat az alperesnél, hogy a komissiózók a szünet előtt segítettek egymásnak a maradék kartonok szétpakolásában, mivel mindezt megerősítette tanú11, tanú12, tanú13, tanú14, tanú16 és a csoportvezető tanúvallomása. Erről a gyakorlatról a csoportvezetőnek is tudomása volt, a vallomása szerint. Ennek ellenére az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a 2019. november 26-i meghallgatást és szankciót követően a felperesnek tisztában kellett lennie azzal, hogy mindez nem minősül eltűrt gyakorlatnak a munkáltatónál, hiszen a munkatársa segítségével a teljesítménye megnövekedik, ami kihat a prémium összegére is.

[12] Az elsőfokú bíróság a felperesi magatartás megítélése körében annak tulajdonított jelentőséget, hogy név segítsége miatt - függetlenül a produktivitási prémiumtól - a felperes teljesítményét a munkáltató nem valós adatok alapján ítélte meg. Ezért jogszerű volt a felmondás, mert a korábban már szankcionált magatartást követő újbóli kötelezettségzegés egyben bizalomvesztést is eredményezett, mivel a felperes figyelmeztetés ellenére nem hagyott fel a nyilvánvalóan jogsértő magatartásával (BH2021.267). A több felmondási indokból ez az egy megalapozta a jogviszony megszüntetését (EBH2018.M.18).

A felperes fellebbezése

[13] Az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében a felperes annak megváltoztatásával a keresetnek helytadó érdemi döntés meghozatalát kérte azzal, hogy a bíróság kötelezze az alperest 2.438.322 forint elmaradt jövedelem címén járó kár és 60.800 forint cafetéria, továbbá első- és másodfokú perköltség megfizetésére.

[14] Fenntartva az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság nagyobb részben helyesen állapította meg a tényállást, kisebb részben azonban téves és iratellenes megállapításokat tett, melyek alapján téves következtetésekre jutott, önellentmondásos megállapításokat tett, mindez a döntés megalapozatlanságát eredményezte.

[15] Az elsőfokú bíróságnak azt is figyelembe kellett volna vennie, hogy a felmondásban felsorolt magatartások összessége vezetett a jogviszony megszüntetéséhez. A munkáltatói gyakorlatot érintő, eredményes ellenbizonyítás következtében a felperes terhére értékelhető magatartás olyan csekély súlyú kötelezettségszegés volt, ami nem alapozhatta meg a munkaviszony megszüntetését.

[16] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság helytállóan, a raklapok behúzása és foglalása vonatkozásában azt állapította meg, hogy az a munkáltatónál ismert, eltűrt gyakorlat volt. A 2020. decemberi eseményeket illetően pedig az elsőfokú ítélet szerint, gyakorlat volt, hogy a szünet előtt besegítettek egymásnak a komissiózók, amiről a csoportvezetőnek is tudomása volt. Ezért helyesen ebben a kérdésben is a felmondás jogellenességét kellett volna megállapítani a munkáltató által eltűrt gyakorlatra hivatkozva. Ezzel szemben az elsőfokú bíróság önellentmondásosan mégis a felmondást megalapozó jogellenes magatartásnak értékelte a decemberi eseményeket amiatt, hogy azt a munkáltató nem tűrte el.

[17] Az elsőfokú bíróság feltehetően a 2019. novemberi eseményekre tekintettel keverte a meghallgatási jegyzőkönyveket, illetőleg a felperes terhére rótt magatartásokat. 2019 novemberében valóban az volt a kifogás, hogy név a felperes loginjában dolgozott, ami szabályellenesnek minősült. Ez a cselekmény is a csoportvezető tudtával történt, de erre akkor a felperes nem hivatkozott. Ezt a kérdést az elsőfokú bíróság azonban egyáltalán nem vizsgálta.

[18] A 2019. novemberi figyelmeztetésnek, illetve eseményeknek azért nem lehetett jelentőséget tulajdonítani, mert akkor más magatartást kifogásolt az alperes. A jelen perben vitatott felmondásban ugyanis arra hivatkozott, hogy egy felhasználói azonosító alatt közösen osztottak szét termékeket. 2019. évben pedig egy konkrét esetet, egy el nem tűrt gyakorlatot róttak a terhére, amikor másik loginjában történt dolgozás. Ugyanakkor a felmondáskor egy általános, eltűrt és mindenki által folytatott gyakorlaton alapult a munkáltató intézkedése. Több mint egy év elteltével a munkavállalók továbbra is ezt a gyakorlatot folytatták és azt a

csoportvezető nem kifogásolta. A felperes megfelelően látta el a munkáját a munkáltató tudtával, amit alátámaszt az is, hogy a csoportvezető a távolléte idejére a helyettesítésre kérte fel. Mindezek alapján téves volt az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy a felperes nem hagyott fel a jogsértő magatartásával. Ez a megállapítás amiatt is megalapozatlan volt, mivel a csoportvezető helyettesítése bizalmi feladat volt.

[19] A felperes vitatta azt a megállapítást is, hogy név segített szétesztani 2020 decemberében több alkalommal a felperes felhasználói azonosítója alatt a termékeket. Ezzel kapcsolatban az alperes csak állításokat közölt, azonban ezeket nem bizonyította, az elsőfokú bíróság pedig bizonyítás nélkül fogadta el az alperes álláspontját. A felmondás indokolása nem azt tartalmazta, hogy név két alkalommal a felperes loginjában dolgozott, hanem általánosságban kollégákra hivatkozott egy felhasználói azonosítóra utalva. Ez a gyakorlat azonban bizonyítottan általános és a vezető által elfogadott gyakorlat volt. Amennyiben ettől eltérő konkrétumra kívánt az alperes hivatkozni, úgy ezt bizonyítania kellett volna. Ugyanakkor az sem nyert bizonyítást, hogy a felmondásban megjelölt napokon név egyáltalán dolgozott-e. A tanúkénti meghallgatására sem került sor indítvány hiányában.

[20] A 2021. október 5-i tárgyaláson konkrétan nyilatkozott arra, hogy megkérte név, a maradék 10-20 kartont ossza szét. 2020 decemberében ez legfeljebb 2x2 perc ilyen jellegű segítség volt. Mindez azonban olyan csekély jelentőségű volt, ami nem vezethetett okszerűen a felmondáshoz. A raklap elhúzás, a raklap befoglalása, egymás segítése, bevett, ismert és elfogadott gyakorlat volt az alperesnél. E magatartások közül egyik sem alapozhatta meg az elbocsátását.

[21] Kifejtette továbbá, hogy egy alkalommal sem jutott indokolatlan haszonhoz, az alperesnek nem okozott kárt. Azzal, hogy a munkavállalók egymásnak besegítettek, lényegében az alperes hasznára jártak el. Annak ellenére, hogy a felmondásban rögzített események megtörténtek, a felmondás nem volt okszerű, figyelemmel az elfogadott és ismert gyakorlatra. A bizalomvesztés sem lehetett megalapozott, a csoportvezető helyettesítésére tekintettel.

[22] A felperes a kereseti kérelem összecszerűségét az elsőfokú eljárásban előterjesztettek szerint tartotta fenn. Nem vitatta, hogy a munkáltató által a jogellenesség megállapítása esetén megfizetendő juttatásból le kell vonni a társadalombiztosítási járulék összegét, ugyanakkor ezt bérszámfejtési kérdésnek tekintette, ezért marasztalási igényét ezen összeg hozzászámításával tartotta fenn.

Az alperes csatlakozó fellebbezése

[23] Az alperes az elsőfokú ítélet elleni csatlakozó fellebbezésében az ítélet indokolásának [39] és [40] bekezdéseiben foglalt megállapítások megváltoztatását kérte. Arra

hivatkozott, hogy a felperes nem tudta eredményesen bizonyítani, hogy a raklapok áruátvétel területéről történő behúzása, illetve a raklapok lefoglalása eltúrt gyakorlat volt az alperesnél. A felmondás indokolása szerint 2020 novemberében és decemberében több alkalommal fordult elő, hogy a felperes az áruátvétel területéről engedély nélkül raklapokat húzott be a komissiótérbe és félrerakott raklapokat annak érdekében, hogy azokat ő ossza szét. Az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjára, továbbá (2) bekezdésére és 66. § (2) bekezdésére figyelemmel, ezen felmondási okok valósága és okszerűsége bizonyított és az elsőfokú bíróság a bizonyítékok helytelen mérlegelésével a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértésével jutott ezzel ellentétes következtetésekre.

[24] Az alperes hangsúlyozta, hogy a felperes a keresetében nem vitatta, sőt, elismerte a felmondásban meghatározott események valóságát. A 2021. október 5-i tárgyaláson szóban tett nyilatkozatában kifejezetten megerősítette, hogy nem vitatja a raklap behúzásokat. Az alperesi bizonyítási indítványok mellőzésére azért került sor, mert a felperes a felmondásban foglalt állításokat nem vitatta. Ebből következően iratellenesen jutott az elsőfokú bíróság arra a megállapításra, hogy az engedély nélküli raklap behúzást az alperes nem bizonyította. Ezt cáfolták a felperes saját nyilatkozatai is, miszerint volt, hogy engedéllyel húzták be a raklapokat amikor a csoportvezető ezt az utasítást adta, ugyanakkor arra is volt példa, hogy maguktól, vagyis engedély nélkül húzták át az árut, tehát nem kérdezték meg a csoportvezetőt. A felperes e nyilatkozatával elismerte, hogy engedély nélküli raklap behúzásra is sor került a részéről. név2 a tanúvallomásában azt adta elő, hogy nem volt tudomása engedély nélküli árubehúzásról, 2020 decemberében ilyet nem látott. Ebből nem azt a következtetést lehetett levonni, hogy ilyen nem történt, csupán azt, hogy a tanú ilyenről nem tudott. Amikor ugyanis ezt észrevette, akkor ezt jelezte a munkavállalóknak. Erre tekintettel a raklapok behúzása és lefoglalása nem egy elfogadott, eltúrt gyakorlat volt.

[25] Az áruátvételi területre a komissiózók nem mehettek be engedély nélkül. Ezt valamennyi tanú vallomása alátámasztotta. tanú1 logisztikai igazgató tanúvallomásában úgy nyilatkozott, hogy neki sem volt tudomása engedély nélküli árubehúzásról, ebből azonban nem az következett, hogy ilyen esemény nem fordult elő, csupán az, hogy a tanú erről nem tudott. A tanú ara is nyilatkozott, hogy ha az egymás loginjában való dolgozást vagy raklap behúzást észleltét, azt szankcionálták. Ezzel egyezően nyilatkozott tanú2 is a tanúvallomásában. Mindez szintén cáfolta a felperes által állított gyakorlat fennállását. Kérte figyelembe venni, hogy a felmondásban is jelzett problémák csak abban a műszakban fordultak elő, ahol a felperes munkát végzett. Ezt erősítette meg tanú2 tanúvallomása mellett tanú13 vallomása is, aki mindkét műszakban dolgozott.

[26] Az alperes kifejtette, hogy a komissiózó munkakörben 50-60 munkavállaló dolgozott, ebből egy műszakban kb. 20 fő. Ezért a felperes által érintett műszakban kialakult gyakorlat semmiképpen sem tekinthető a munkáltatónál általánosan eltúrt, elfogadott gyakorlatnak, mivel az az adott munkavállalóknak legfeljebb csak egy részét érintette.

[27] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság ítéletének indokait annyiban kérte megváltoztatni, hogy a felmondásban hivatkozott és az elsőfokú bíróság által a munkáltatónál

eltúrt és elfogadott gyakorlatnak minősített magatartások is valós és okszerű indokát képezték a munkaviszony megszüntetésének.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[28] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság döntésének helybenhagyását kérte, azt kizárólag a csatlakozó fellebbezésben foglalt és az indokolásra kiterjedő részében vitatta.

[29] Az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozatait fenntartva kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság az egyéb kérdésekben a tényállást helyesen állapította meg és helyes következtetések levonásával érdemben megalapozott döntést hozott. A felperes sem vitatta, sőt elismerte a felmondásban hivatkozott események valóságát, mivel nyilatkozata szerint ritkán előfordult, hogy együttesen raktak szét árut egymásnak. A 2021. október 5-i, majd a 2022. február 18-i tárgyaláson a felperes kifejezetten elismerte a felmondásban terhére rótt magatartásokat, ezért a fellebbezéssel ellentétben ezeket nem csupán az alperes állítása alapján és nem bizonyítás nélkül, hanem a felperes elismerése alapján állapította meg az elsőfokú bíróság.

[30] Helyesen tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság a 2019. novemberi munkáltatói szankciónak is, amely következtében a felperes tisztában volt azzal, hogy az egymás teljesítményének a befolyásolása a prémiumra is kiható, a munkáltatót megtévesztő csalás, ami bizalomvesztést is megalapoz.

[31] A felperes téves jelentőséget tulajdonított annak, hogy helyettesíthette a csoportvezetőt, mivel az erre irányuló felkérés nem a 2019. novemberi események után történt, hanem egy korábbi szóbeli megegyezés alapján. Helyesen vette figyelembe azt is az elsőfokú bíróság, hogy a felperes magatartásának megítélésekor nem kellett jelentőséget tulajdonítani annak, hogy a számára kifizetett prémium összegét befolyásolta-e a magatartása. Ugyanakkor tény, hogy a más loginjába történt besegítés a produktivitási mérőszám torzulását eredményezte.

[32] Az alperes a kereseti kérelem összecszerűsége tekintetében fenntartotta, hogy az Mt. 82. § (1), (2) bekezdése és az az alapján alkalmazandó Mt. 172. § (2) bekezdése alapján, figyelemmel a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény (a továbbiakban: KMK vélemény) 4.b. pontjára, a társadalombiztosítási járulékokkal csökkentett összeg érvényesíthető.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[33] Az alperes által előterjesztett csatlakozó fellebbezés alapján a felperes az elsőfokú bíróság ítélete indokolásának helybenhagyását kérte a munkáltató által eltűrt és jogellenes gyakorlat tekintetében. Kifejtette, hogy e vonatkozásban az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényeket és helyes következtetéseket vont le. A felperes az elsőfokú eljárásban bizonyította, a raklapok behúzása folyamatos, a munkáltató által eltűrt, ismert gyakorlat volt. Ebben a kérdésben nem volt jelentősége tanú1 és tanú2 tanúvallomásának, mert ők nem ismerték a munkavégzés konkrét feltételeit, hiszen fizikailag nem a felperes munkavégzésének a helyén tartózkodtak.

[34] A felperes vitatta, hogy csak az ő műszakjában történtek hasonló események, mivel tanú15 a vallomása szerint a délutáni műszak tekintetében is észlelt hasonló tevékenységet. Ezzel kapcsolatos előadást tett a felperes és tanú16 tanú is. Mindezekből az következett, hogy a felmondás okául szolgáló események egymás segítése, raklap foglалás, raklap behúzás nem csak a felperes műszakjában volt elfogadott gyakorlat. A felmondásban említett magatartások pedig nem csak a felperest, hanem a műszakban dolgozó valamennyi fizikai munkatársat érintették. Az engedély nélküli raklap behúzást az alperes nem bizonyította, mivel nem annak volt jelentősége, hogy raklap behúzására került sor, hanem arra, hogy mindez engedély nélkül történt-e.

[35] Amikor a perben előadta, hogy a raklapok behúzásakor nem mindig kérdezték meg a feletteseket, csupán arra utalt, hogy mindez szokásos gyakorlat volt. Ezt alátámasztotta név2 vallomása is, aki szintén nem tudott arról, hogy 2020 decemberében engedély nélküli raklap behúzásra került sor. Önmagában az a körülmény, hogy a komissiótérbe raklapokat húztak be, nemcsak a felperes, hanem valamennyi dolgozó esetében megtörtént, ebből pedig az következett, hogy mindez gyakorlat volt az alperesnél. Ennek értékelésekor jelentősége volt annak, hogy a 2020. december 29-i jegyzőkönyvekben az alperes által meghallgatott munkavállalók, úgy nyilatkoztak, hogy a jövőben másképp fognak eljárni. Ebből is az következett, hogy a raklapfoglалás és a raklap behúzás addig az időpontig eltűrt gyakorlat volt, a munkavállalók azt feltételezték, hogy ezzel nem követtek el jogsértést.

[36] A felperes kifejtette, hogy munkáját a munkáltatói utasítások és a kialakult szokások szerint végezte, ezért nem sértette a felmondásban hivatkozott jogszabályt, illetőleg a munkáltatói szabályzatot sem. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság határozatában ellentmondásos indokolást tett, amikor a munkáltató által ismert gyakorlat ellenére úgy értékelte, hogy a felperes magatartása ellentétes volt az elvárásokkal. A csoportvezető helyettesítése mindenképpen bizalmat feltételezett, a produktivitás tekintetében pedig a legjobb munkavállalók közé tartozott.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[37] A felperes fellebbezése nagyobb részben alapos, az alperes csatlakozó fellebbezése nem alapos.

[38] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást túlnyomórészt helyesen állapította meg, azonban részben ellentmondásos és téves jogi következtetések levonásával az ügy érdemét tekintve megalapozatlan döntést hozott, amely szükségessé tette annak megváltoztatását.

[39] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 370. §-a alkalmazásával a felperesi fellebbezés és az alperesi csatlakozó fellebbezés, továbbá a fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül, kiterjedően az elsőfokú ítélet indokolásának a munkáltatónál eltűrt szabálytalan gyakorlat fennállására vonatkozó megállapításaira.

[40] Az elsőfokú bíróság határozata indokolásában helytállóan utalt a Pp. 265. § (1) bekezdése, továbbá a Mt. 64. § (1), (2) bekezdése és 66.§ alkalmazásával arra, hogy a felmondás indokainak valóságát és okszerűségét az alperesnek kellett bizonyítani, a munkáltató által a szabálytalan munkavégzéssel összefüggésben ismert és eltűrt gyakorlat fennállását, annak a munkaviszony megszüntetésére kiható jelentőségét, pedig a felperesnek kellett bizonyítania.

[41] Az ítéltábla az alperes csatlakozó fellebbezését a munkáltatónál kialakult gyakorlat tekintetében alaptalannak találta, mert az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokot helytállóan, a Pp. 279.§ (1) bekezdése megsértése nélkül értékelte. Helytállóan tulajdonított nagyobb bizonyító erőt a komissiózó munkakört betöltő, tehát a napi érdemi munkavégzést közvetlenül ismerő munkavállalók vallomásának, a magasabb vezetői munkakört betöltő tanú1 és tanú2 tanúvallomásával szemben. A tényállás megállapításakor ezért nem volt jelentősége, hogy a tanúk nem tapasztaltak a raklapok behúzásával és az áruátvétel területére történő belépéssel kapcsolatos eseményeket, mivel ez önmagában nem cáfolta az eltűrt, szabálytalan gyakorlatra vonatkozó – több tanú által alátámasztott - felperesi állításokat.

[42] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg tanú11, tanú12, tanú17, tanú16, tanú15 és tanú13 tanúvallomása alapján, hogy rendszeresen előfordult, a munkavállalók az áruátvétel területéről behúztak szétosztásra váró raklapokat a komissió területére, illetve a könnyebben szétosztható raklapokat félreraktak maguknak a napi teljesítmény érdekében. Mindez többek által is alkalmazott és a közvetlen felettes (csoportvezető) által ismert gyakorlat volt. Annak ellenére, hogy név2 csoportvezető a vallomásában azt állította, ilyen esetekben figyelmeztette a munkavállalókat, azt is megerősítette, többször adott utasítást arra, hogy a komissiózó az áruátvétel területéről toljanak át raklapokat a komissió területre. A raklapok behúzása és foglalása tanú11 és tanú16 vallomása szerint 2020. december 31. után – vagyis a felperes elbocsátását követően - volt egyértelműen tiltott.

[43] A felperes azon nyilatkozata, miszerint az áruátvétel területére nem minden esetben a csoportvezető megkérdezése után mentek be, nem cáfolta azt, hogy mindez a csoportvezető tudtával és hallgatólagos jóváhagyásával történt. A csoportvezető nem tiltotta következetesen, folyamatosan a belépést, sőt tanú15 vallomása szerint utasítást is adott rá. Ezért nem minősülhetett a felperes magatartása kötelezettségszegésnek. A komissió, a felsővezetők elvárásaitól függetlenül, a gyakorlatban eltérően működött és a felperest irányító csoportvezető ismerte és eltűrte az áruátvételtől történő behúzással és a raklap foglalással kapcsolatos gyakorlatot. Mindezen nem változtatott az sem, amennyiben a másik műszaknál erre ritkábban került sor, mivel a felperes magatartásának értékelése körében az ő közvetlen munkahelyi környezetét és a közvetlen felettese magatartását kellett vizsgálni. Ebből a szempontból tehát a más műszakban dolgozó csoportok, csoportvezetők magatartásának nem volt jelentősége.

[44] Mindezekből következően az alperesi csatlakozó fellebbezés alapján a másodfokú bíróság nem látott lehetőséget eltérő következtetések levonásával, az elsőfokú ítélet indokolása megváltoztatásával annak megállapítására, hogy az áruátvételtől a raklapok behúzása, illetőleg a könnyebben szétsztható raklapok lefoglalása nem minősült ismert és eltűrt gyakorlatnak.

[45] A másodfokú bíróság alaposnak találta a felperes fellebbezését abban a kérdésben, hogy a felmondás harmadik okcsoportja, vagyis a 2020. december 2-ai és 14-ei magatartások értékelésénél az elsőfokú bíróság részben ellentmondásos következtetésekre jutott. A határozata [41] bekezdésében megállapította, hogy az alperesnél kialakult gyakorlat szerint a munkavállalók a szünetek előtt segítettek egymásnak a maradék kartonok szétpakolásában annak érdekében, hogy együtt vehessék igénybe a szünetet. A felperes egyébként az elsőfokú eljárás során maga is úgy nyilatkozott, hogy 2020 decemberében előfordult olyan esemény, hogy a kérésére közös szétszthatásra került sor, de mindez néhány alkalommal és csupán pár perces tevékenység volt.

[46] Az ítéltábla ebből azt a következtetést vonta le, hogy a felperes terhére rótt 2020. decemberi magatartások nem tértek el az egymásnak nyújtott – adott esetben a szüneteket megelőző – segítségnyújtástól. név2 csoportvezető tanúvallomásában (11. jkv.) lehetségesnek tartotta, hogy pl. szünetek előtt a komissiózók besegítettek egymásnak, azzal, hogy volt, amikor jelezte a kollégáknak, ezt ne tegyék. tanú11, tanú12, tanú14 azonban egyértelműen megerősítette a vallomásában ezt a gyakorlatot. tanú16 tanú pedig úgy nyilatkozott, hogy arra is volt példa, a csoportvezető szolt, hogy segítsenek be egymásnak szünet előtt a szétszthatásban. Mindebből az következett, a felperes terhére rótt magatartás a csoportvezető előtt ismert jelenség volt. Ehhez képest tett okszerűtlen megállapítást az elsőfokú bíróság, amikor mindezek ellenére azt állapította meg, hogy a 2019. november 26-i – tehát egy évvel korábbi – események miatt ez a munkáltató által el nem tűrt gyakorlatnak minősült és a felperesnek tisztában kellett lennie azzal, hogy név segítése befolyásolhatja a prémium összegét.

[47] Ez a következtetés amiatt nem volt helytálló és okszerű, mert az egymásnak történő besegítés gyakorlata a 2019. évi szankciót követően is fennmaradt, mivel az alperes képviseletében eljáró, a munkát közvetlenül irányító csoportvezető nem változtatott a munka megszervezésén és nem közölt szigorúbb elvárásokat a munkavállalókkal. Mindezt egyértelműen alátámasztotta, hogy 2020. decemberében az alperes által meghallgatott munkavállalók a jegyzőkönyvek szerint valamennyien úgy nyilatkoztak, akkor vált számukra nyilvánvalóvá a munkáltató véleménye, miszerint az egymásnak történő besegítést az egyéni prémiummal kapcsolatos csalásnak minősíti és ellenzi. Ezért nem lehetett alkalmazni a felperes esetében a munkáltatói szankciót követő ismételt kötelezettségszegésre vonatkozó következményeket sem.

[48] A perben az alperes nem bizonyított olyan többletmagatartást, amely eltér ahhoz képest, amelyre vonatkozóan az eltűrt gyakorlat a fentiek szerint aggálytalanul megállapítható volt (az áruátvétel területéről raklapok behúzása, raklapok lefoglalása, félbemaradt raklapok közös szétosztása). Amennyiben a munkavállalók egy csoportja a közvetlen felettes tudtával szabálytalan gyakorlatot folytat a munkavégzés során, nem okszerű emiatt kizárólag egyetlen munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetése, abban az esetben sem, amennyiben korábban emiatt szankcionálva volt. Mindezekre tekintettel a felperes részére kibocsátott felmondás jogellenességét kellett megállapítani.

[49] Az ítéltábla ezért a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az Mt. 82. §-a alapján marasztalta az alperest az alábbiak szerint.

[50] Az alperes a felperes által előterjesztett elmaradt jövedelem címén járó kártérítési igényt kizárólag annyiban vitatta az összegszerűsége kiterjedően, hogy a KMK vélemény és az Mt. 172.§ (2) bekezdése alapján kérte levonásba helyezni a 18,5 %-os társadalombiztosítási járulék összegét.

[51] A felperes tévesen hivatkozott arra, hogy a KMK vélemény alapján a társadalombiztosítási járulék esetében a személyi jövedelemadóra vonatkozó szabályok alkalmazandók és azok hozzászámításával kell a keresetet előterjeszteni. A KMK vélemény 4.b pontja egyértelműen különbséget tesz a személyi jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulék között. Azt tartalmazza, hogy a személyi jövedelemadó kérdése valóban kívül esik a munkaügyi jogvita keretein, de eltérő szabályozás vonatkozik a társadalombiztosítási járulékokra. Az Mt. 172.§ (2) bekezdése szerint a kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet a társadalombiztosítási járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni. A KMK vélemény 4.b pontja ezzel azonos módon tartalmazza, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei körében „...a jövedelmet pótló kártérítés egyes bruttó összegű tételeit a társadalombiztosítási járulékokkal csökkentve kell figyelembe venni...” Ezért a másodfokú bíróság a felperes keresetében meghatározott 2.438.322 forint összeget a 18,5 %-os társadalombiztosítási járulékkal csökkentett összegben 1.987.233 forintban határozta meg és ezen összeg, továbbá a 60.800 forint cafetéria

megfizetésére kötelezte az alperest, az ezt meghaladó kárigény tekintetében az elsőfokú ítélet keresetet elutasító rendelkezését helybenhagyta.

[52] Figyelemmel arra, hogy a felperes pernyertesnek minősült, indokolt volt az elsőfokú határozatban rögzített perköltségre vonatkozó rendelkezés megváltoztatása is. A felperes a perköltségigényét a becsatolt megbízási szerződés alapján, költségfelszámítás útján érvényesítette, az elsőfokú eljárásra és a fellebbezési eljárásra vonatkozóan eljárásonként 150.000 forint + áfa összegben. Az alperes az elsőfokú eljárásra a pertárgyérték 5%-ához igazodó perköltség felszámítását kérte áfa figyelembevételével. A felperes 82%-ban lett pernyertes, az erre eső arányos perköltség 122.200 forint. Az alperes 18%-ban lett pernyertes, az erre eső arányos rész az elsőfokú eljárásban 22.200 forint. A kettő különbözete alapján határozta meg a másodfokú bíróság a felperest megillető, alperes által megfizetendő perköltség összegét, a Pp. 82. § és 83. §-ára és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 2.§ (1) bekezdésére és 3.§ (2) bekezdésére figyelemmel.

[53] A Pp. 383. § (6) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság által meghatározott illeték tárgyában és az egyéb eljárási költségek tekintetében is szükséges volt az elsőfokú határozat felülvizsgálata. A tanúdíj mellett az alperes az eljárási illetéket a pervesztessége arányában (1.987.233 + 60.800) köteles viselni a Pp. 102.§ (1) bekezdése alapján. A felperest munkavállalói költségkedvezmény illette meg a Pp. 525.§-a szerint, ezért a keresetet részben elutasító rendelkezés alapján (451.089) a felperest terhelő eljárási illetéket az állam viseli a Pp. 102.§ (6) bekezdése értelmében és az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42.§ (1) bekezdése szerint.

Záró rendelkezések

[54] A felperes fellebbezése túlnyomórészt eredményes volt, az alperes csatlakozó fellebbezése nem volt alapos. Erre tekintettel rendelkezett a másodfokú bíróság – az elsőfokú perköltségnél részletezett számítás és összegek alapulvételével - a fellebbezési eljárásban túlnyomórészt, 82%-ban pernyertes felperes másodfokú perköltsége tárgyában az IM rendelet 2. § (1) bekezdése és 3.§ (5) bekezdése alkalmazásával, a Pp. 82. § és 83. §-a alapján.

[55] Az alperest terhelő fellebbezési illeték megfizetésére vonatkozó rendelkezés az Itv. 46. § (1) bekezdésén alapul a marasztalási összeghez igazodóan. A felperest terhelő – elutasított kereseti kérelemhez igazodó – fellebbezési illetéket a Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján az állam viseli.

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

Budapest, 2022. szeptember 13.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...