



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.087/2023/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi jogi képviselő (címe ügyintéző: felperesi jogi képviselő neve ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) felperesnek – a alperesi jogi képviselő neve ügyvéd (alperesi jogi képviselő címe) által képviselt **alperes** (címe²) alperes ellen munkavállalói azonnali hatályú felmondással összefüggő követelés és elmaradt munkabér tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.103/2021/43. számú ítéletével szemben az alperes által 46. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig 198.673 (százkilencvennyolcezer-hatszázhetvenhárom) forint fellebbezési illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételei számlájára. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2023. április 6. napján hozott 33.M.70.103/2021/43. számú ítéletével a munkavállalói azonnali hatályú felmondásra tekintettel 410.000 forint felmondási időre járó távolléti díj, 984.000 forint végkielégítés, rendkívüli munkavégzés ellenértékeként 1.023.088 forint, vasárnapi pótlék címén 55.183 forint és heti pihenőnapon végzett munka ellenértékeként 11.146 forint, továbbá 179.542 forint felperesi perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Az elsőfokú bíróság ezt

meghaladóan a keresetet elutasította, elutasította továbbá az alperes viszontkeresetét, amely a munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogellenességével összefüggő jogkövetkezmények alkalmazására irányult. A pernyertesség-pervesztesség arányához igazodóan rendelkezett az eljárás során keletkezett költségek (tanúdíjak), továbbá az eljárási illeték megfizetéséről.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2011. július 19-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel, 2015. június 29-től boltvezető munkakörben. A felperes munkavégzési helye 2017. november 14-től az alperes Áruháza volt. A munkaszerződéshez csatolt 2015. november 23-án kelt tájékoztató szerint az alperes kötetlen munkarendben foglalkoztatta a felperest és számára a napi munkaidő felének beosztását átengedte, heti átlagban legalább a napi munkaidő felében.

[3] Az Áruházban 15-25 bolti eladó és kettő, illetve három műszakvezető dolgozott a boltvezető mellett. Amennyiben valamelyik műszakvezető keresőképtelen volt, vagy szabadságon tartózkodott, akkor egy másik műszakvezető vagy a felperes helyettesítette. Amennyiben bolti eladó volt akadályoztatva a munkavégzésében, akkor a többi bolti eladó vagy adott esetben a felperes végezte el az emiatt adódó feladatokat. Lehetőség volt rendkívüli munka elrendelésére, illetve a régióvezetőn keresztül diákmunka igénylésére is. Az Áruházban a bolti eladók három műszakban végeztek munkát a nyitvatartáshoz igazodóan. A délelőtti műszak 5:30-14:00 óráig tartott, a délutáni műszak 14:00-22:30 óráig, az ún. köztes műszak 8:00-16:30 óráig.

[4] A felperes boltvezetőként a sajátja mellett elkészítette a beosztott munkavállalók munkaidő beosztását is. Az alperes a boltvezetők esetében nem a ténylegesen ledolgozott munkaidőt, hanem a havonta elkészített munkaidő munkarendet tartotta nyilván, ami kizárólag azt tartalmazta, hogy az érintett boltvezető a délelőtti, a délutáni vagy az ún. köztes műszakba osztotta be magát. Az alperesnél vezetett másik nyilvántartás pedig azt tartalmazta a boltvezetők esetében, hogy 8:00-16:30 óráig tart a munkaidő, ami azonban nem egyezett a ténylegesen ledolgozott munkaidővel.

[5] A felperes az esetek többségében délelőtti műszakba osztotta be magát, a munkaideje rendszeresen 5:30 órakor vagy 3:30 óra között változó időpontokban kezdődött, attól függően, hogy mennyi volt a munka, pl. az áruátvétel, az árváltozások miatt. A nyitást megelőzően is voltak feladatok az áruházban, mert a beérkezett árut ki kellett pakolni, a pékséget üzembe kellett helyezni és a kasszák működését is el kellett indítani. Az áruházban nyitvatartási időben mindig bent kellett tartózkodni egy vezetőnek, a boltvezetőnek vagy valamelyik műszakvezetőnek. Rendszerint a felperes nyitotta az áruházat, mert a műszakvezetőknek ehhez rendkívüli munkát kellett volna elrendelni, amire a bérköltségstop, illetve a létszámhiány miatt nem mindig volt lehetőség.

[6] A felperes az általa elkészített munkaidőbeosztás-tervezetet minden hónapban továbbította a közvetlen felettesének. Amennyiben a közvetlen felettes azt valamilyen oknál

fogva nem fogadta el, módosításra visszaküldte. tanú0 működési vezető a felperes közvetlen felettese 2021 januárjában több e-mailt küldött a felperesnek a boltvezetők munkaidő beosztásával kapcsolatban. Ezek tartalmazták, hogy elvárás a legalább két hétfői napon történő munkavégzés, ezért a felperesi beosztás ennek megfelelő módosítását kérte a vezető. A részletes tájékoztatás szerint a boltvezetőknek minimum kettő hétfői napra be kell osztaniuk magukat munkavégzésre, ezen kívül bármely két délutáni vagy hosszított műszakra is annak érdekében, hogy a zárási feladatokat ellenőrizni, illetve a magas forgalmú órákat koordinálni tudják. A havi munkaidőkeret terhére egy alkalommal áruházi ellenőrzést is kellett tartaniuk olyan időpontban, amikor nincsenek beosztva. Az előbbi elvárásoknak megfelelő beosztás módosítást tanú0nak kellett megküldeni.

[7] Az alperes nem rendelt el rendkívüli munkát a felperesnek és számára rendkívüli munkaidőt sem tartott nyilván. A felperes ugyanakkor jelezte tanú0nak, hogy többet dolgozik a napi 8 órához képest, majd 2021. január 29-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyát. Az indokolásban arra hivatkozott, hogy a munkaügyi tájékoztató kötetlen munkarendet határozott meg, ennek ellenére nem volt lehetősége önállóan, a többi munkavállalótól függetlenül meghatározni a munkaidejét. A felperes részletesen hivatkozott a létszámhiányra, a jelentős fluktuációra és arra, hogy a saját munkáját nem tudja a többi munkavállalótól függetlenül végezni. Rendszeresen helyettesítenie kell, ami önmagában is lehetetlenné teszi, hogy a munkaidejét önállóan ossza be és használja fel. A kötetlen munkarend kialakítását a felettesek elvárásai és utasításai is akadályozzák. Ezen kívül rendszeresen programokon, telefonos konferencián, továbbképzéseken kell részt vennie. Kifejezett elvárások vannak a hétfői, a délutános műszakra és a munkaidőbeosztáson túli ellenőrzésre, a többi boltvezető helyettesítésére.

[8] A felperes a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 97. §-ára és 134. §-ára és 51. § (1) bekezdésére alapította a jogviszonya megszüntetését, mivel kötetlen munkarend hiányában az alperes kötelessége lenne a szabályos munkaidőbeosztás elkészítése, a munkaidő valóságnak megfelelő nyilvántartása. A fentieket az Mt. 78. § (1) bekezdése a) és b) pontjával ellentétes magatartásnak tekintette.

[9] Az alperes 2021. február 10-én írásban arról tájékoztatta a felperest, hogy az azonnali hatályú felmondás indokait nem fogadja el.

[10] Az elsőfokú bíróság az Mt. 96. § (1)-(3) bekezdése, 97. § (1)-(5) bekezdése, 107. §-a, 134. § (1)-(3) bekezdése, 78. § (1)-(3) bekezdése alapján, figyelemmel a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdésére, az alábbiakat állapította meg.

[11] A felperes határidőben gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát, mivel folyamatos kötelezettségzegésre hivatkozott a kötetlen munkarend szabályainak megsértésével. Az egységes bírói jogértelmezés szerint a jogviszony megszüntetésekor is

fennálló folyamatos kötelezettségszegés esetében ugyanis nem állapítható meg a 15 napos szubjektív határidő megsértése. Az elsőfokú bíróság e körben további bizonyítást nem tartott szükségesnek, ezért mellőzte felperes felesége, a felperes házastársa tanúkénti meghallgatását.

[12] A kötetlen munkarendet illetően az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felperes a munkaidőbeosztását maga készítette el, azonban tanú0 működési menedzser utasításait figyelembe kellett vennie. A konkrét munkáltatói elvárásokról tanú0 2021 januári e-mailjei kellően részletes adatokat tartalmaztak. Ezzel egyezően tanú és tanú1 tanúvallomása is azt támasztotta alá, hogy egyértelmű utasítás volt a felettes részéről a munkaidőbeosztás elkészítésének módjára. Az elsőfokú bíróság nem tartotta relevánsnak a tényállás megállapítása körében tanú2 és tanú0 tanúvallomását arról, hogy a munkaidőbeosztást csupán tájékoztatás céljából kellett a feletteseknek megküldeni. Ezzel szemben tanú tanúvallomásának tulajdonított nagyobb jelentőséget, aki azt adta elő, hogy a felperesnek a felettese utasítása szerint kellett a munkaidejét beosztani. Kimondottan elvárás volt, hogy a boltvezetők legkésőbb 6:30-ra beérjenek dolgozni és a legtöbben közülük délután 4-5:00 óráig bent voltak, mert olyan sok feladatuk volt. A tanúvallomás alapján az is megállapítható volt, hogy a boltvezetőknek a többiek munkájához alkalmazkodva kellett a munkaidőbeosztásukat kialakítani. Ezt tanú0, tanú3, tanú4 tanúvallomása is alátámasztotta. tanú5 is úgy nyilatkozott, elvárás volt, hogy a boltvezetők műszakot is ellássanak. tanú6 tanúvallomása ezzel egyezően azt tartalmazta, hogy a felperes a beosztott munkavállalók munkaidőbeosztásához igazította a sajátját annak érdekében, hogy minden műszakban meglegyen a szükséges létszám. Ezzel egyező vallomást tett tanú is. tanú2 tanúvallomásával szemben megállapítható volt, hogy a boltvezetőknek a műszakokhoz igazodott a munkája. Mindezekből következően, a helyettesítésekre is figyelemmel a felperes nem tudta a többi munkavállalótól függetlenül beosztani a munkaidejét.

[13] Az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlatra utalva kifejtette, hogy kötetlen munkarend abban az esetben alkalmazható, amennyiben a munkavállaló munkafeladata a többi munkavállaló munkájától függetlenül ellátható, figyelemmel a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére. E követelménynek a felperes foglalkoztatása nem felelt meg, mert az a többi munkavállalótól nem volt független, ezen kívül a felperesnek az alperes elvárásainak megfelelően kellett a munkaidejét beosztani. Az alperes eljárása az Mt. 97. § és 134. §-ai megsértését eredményezte, figyelemmel arra is, hogy fiktív munkaidő nyilvántartás készült a boltvezető munkavállalók tekintetében. Mindez a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megsértését eredményezte. A felperes foglalkoztatására, tehát kötött munkarendben került sor, az azonnali hatályú felmondás indokolása jogszerű volt, ezért az elsőfokú bíróság a kereseti kérelemnek megfelelően marasztalta az alperest az Mt. 78. § (3) bekezdése alapján a 410.000 forint távolléti díj és a 984.000 forint végkielégítés tekintetében.

[14] Az Mt. 96. § (2) bekezdése értelmében a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha bizonyos feladatokat jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban kell ellátni. Ezért az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperesnek részt kellett vennie az alperes által szervezett programokon, telefonkonferenciákon, képzéseken, auditokon.

[15] A rendes munkaidőn felüli munkáért járó díjazás tekintetében az elsőfokú bíróság az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján megállapította, hogy a 2018. január 29. napjára előterjesztett kereset elévült, ezért az igényt el kellett utasítani.

[16] Az elsőfokú bíróság – utalva a bírói gyakorlat által kidolgozott szempontokra - megállapította, hogy az alperes nem vitatottan nem rendelt el túlmunkavégzést a felperes részére. tanú1, tanú5 és tanú boltvezetők tanúvallomása aggálytalanul bizonyította, hogy a boltvezetők általánosságban napi 8 órában nem tudták a munkájukat elvégezni a létszámhiány és a feladatok mennyisége miatt. tanú6, tanú7, tanú8 konkrét előadást tett arra, hogy a felperes többet dolgozott napi nyolc óránál, mert kevés munkavállaló volt és sok áru érkezett. tanú4, tanú7, tanú6 és tanú9 tanúvallomása is alátámasztotta, hogy ha árváltozások történtek vagy nagyobb mennyiségű áru érkezett és polcokat kellett beépíteni, akkor az rendkívüli munkavégzést tett szükségessé. Ilyen esetekben a felperes nem tudta napi 8 órában ellátni a feladatait.

[17] Az elsőfokú bíróság bizonyítottnak találta, hogy a felperes a reggeli műszak kezdete előtt rendszeresen korábban, 3:30, 4:00 óra, illetve 4:30 órakor kezdte meg a munkavégzést. Ezt tanú5 tanúvallomása alátámasztotta, amely szerint, amikor sok áru érkezett, az azzal kapcsolatos teendők miatt hamarabb be kellett menni. Reggelenként a pékséget is be kellett üzemelni és bérmegszorítás esetén rendkívüli munkát a műszakvezetőknek és a bolti eladóknak nem lehetett elrendelni, ezért a boltvezetőknek kellett elvégezni ezeket a teendőket. tanú tanúvallomása is azt erősítette meg, hogy a boltvezetők többsége reggel 4:00-5:00 óra között járt be dolgozni, mert a sok feladatot nem lehetett másként ellátni. A bérköltségkeret miatt éjszakai műszak elrendelésére nem volt lehetőség, reggel nyitás előtt pedig az árukészlet feltöltése, a pékség beindítása is szükséges volt. tanú6 szintén azt erősítette meg, hogy reggeli műszakban a felperes vele együtt, hajnali 4:00 órakor kezdte a munkavégzést, ami azért volt indokolt, mert nyitás előtt az üzletet rendbe kellett tenni, az árut ki kellett pakolni. tanú7 előadta, hogy a felperes a délelőtti műszak esetében hajnali 3, 4 vagy 5 órakor kezdte a munkavégzést. Az áruház nyitását végezte, ami a kasszák intézését, az árufeltöltést jelentette valamennyi termék vonatkozásában, segített az árufeltöltésben, ha a beosztott munkavállalók nem voltak elegendőek. A felperes munkavégzésének körülményeit tanú9 tanúvallomása is alátámasztotta, aki délelőtti munkaként azt tapasztalta, hogy a felperes 5-6:00 órakor már benn volt és dolgozott, mivel az áruház nyitásával kapcsolatos feladatokat végezte, a friss áru feltöltésében, az áruk kipakolásában és a targoncázásban is segített. tanú10 a délelőtti műszakban szintén azt tapasztalta, hogy a felperes már korábban benn volt, ő nyitotta az áruházat, ezen kívül a vezetőnek mindig bent kellett lennie.

[18] tanú0 és tanú20 vallomását egybevetve a többi tanú nyilatkozatával az elsőfokú bíróság arra a meggyőződésre jutott, hogy a felperes a reggeli nyitást megelőzően, 3:30 és 5:30 óra közötti változó időtartamokban nem a boltvezetői, hanem a bolti eladói, ezen belül az árufeltöltői feladatokat látta el. A vezetőnek mindig bent kellett lenni az áruházban, de nem mindig volt lehetőség bérkeret miatt rendkívüli munka elrendelésére és a létszám sem volt

megfelelő. Mindezek alapján az alperes alaptalanul állította a perben, hogy a felperes szükségtelenül jelent meg a nyitást megelőző 1-2 órával korábban a munkahelyén. A tanúvallomások alapján aggálytalanul megállapíthatóak volt a munkavégzés körülményei, ezért az elsőfokú bíróság mellőzte a további, felperesi bizonyítási indítványokat más tanúk meghallgatása tárgyában.

[19] tanú0 azt adta elő, hogy nem volt tudomása arról, hogy a felperes napi 8 órában nem tudja ellátni a feladatait, ugyanakkor nem vitatta, hogy lehetőség volt lecsúsztatni a többletmunkát. tanú3 pedig másik régióban dolgozott, ezért a felperes munkaidő beosztásáról közvetlen tapasztalata nem volt. tanú2 vallomásaival szemben tanú12 személyzeti támogató elismerte, hogy a felperes jelezte, nem tudja rendes munkaidőben elvégezni a munkáját. A tanúnak tudomása volt arról, hogy a felperes nem 8:00 és 16:00 óra között dolgozott és korán kezdett. Mindezek alapján bizonyított volt, hogy a felperes feletteseinek tudomása volt a többletmunkáról.

[20] A rendkívüli munkavégzés kezdő időpontját az alperes nem vitatta a perben, a befejező időpont tekintetében pedig az elsőfokú bíróság tanú4, tanú6 és tanú8 tanúvallomását tekintette irányadónak. A felperes délelőtti műszakban rendszeresen tovább dolgozott 14:30, 15:00 vagy 16:00 óráig. A keresetében megjelölt számítási metodikát és összegszerűségeket az alperes nem vitatta. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság az Mt. 143. § (1) bekezdés és (2) bekezdés a) pontja alapján 252,5 óra rendes munkaidőn felüli munkavégzés alapján 1.023.088 forintban állapította meg az alperes által fizetendő elmaradt munkabér összegét, az ezt meghaladó keresetet az elévülésre hivatkozva elutasította.

[21] Az elsőfokú bíróság elutasította a 30 %-os bérpótlék iránti keresetet is az Mt. 141. § (1) bekezdése alapján arra hivatkozva, hogy a felperes döntő többségében délelőtti műszakba osztotta be magát.

[22] Az alperes nem vitatta a keresetben megjelölt vasárnapi munkavégzést, ezért az elsőfokú bíróság a Mt. 140. § (1) bekezdése és a Pp. 266. § (1) bekezdése alkalmazásával marasztalta az alperest 55.183 forint megfizetésében.

[23] Az elsőfokú bíróság az Mt. 143. § (4) bekezdése alapján vizsgálta a heti pihenőnapon történt munkavégzés alapján járó munkabér iránti igényt. Az alperes nem vitatta, hogy a felperes a keresetben megjelölt heti pihenőnapokon munkát végzett. Nem volt vitatott az összegszerűség sem, ezért az elsőfokú bíróság a kereset szerint 11.146 forint megfizetésére kötelezte az alperest.

[24] Az elsőfokú bíróság jogszerűnek találta a felperes azonnali hatályú felmondását, ezért az annak jogellenességére alapított alperesi viszontkeresetet elutasította.

[25] A pertárgyértéket 4.603.636 forintban határozta meg, a felperes pernyertességének arányát 78 %-ban, ezért az alperest a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés a) pontja szerinti összeg 78 %-a megfizetésére kötelezte.

Az alperes fellebbezése

[26] Az elsőfokú ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, annak részben történő megváltoztatásával a kereset teljes elutasítását kérte.

[27] Fellebbezése indokolásaként arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat nem okszerűen, nem a logika szabályainak megfelelően értékelte, a tényállásból téves következtetésekre jutott, ezért megalapozatlan döntést hozott. Vitatta a viszontkereset elutasítását is arra hivatkozva, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti feltételek nem álltak fenn.

[28] Kifejtette, hogy a felperes kötetlen munkarendben dolgozott, ezért nem kellett munkaidő nyilvántartást vezetni, ez utóbbi tény a felperes sem vitatta. Emiatt nem kellett alkalmazni az Mt. ehhez kapcsolódó szabályait sem.

[29] Az azonnali hatályú felmondás elkésett volt, mivel az indokolásban hivatkozott körülmények már huzamosabb ideje fennálltak. A bizalomvesztés tekintetében is elkésett a jognyilatkozat, mert az a folyamat, amelyre a felperes hivatkozott, nem egyik pillanatról a másikra alakult ki. Az elsőfokú bíróság által hivatkozott döntés pedig azért nem volt alkalmazható jelen jogvitában, mert a bizalomvesztés egy szubjektív tudati állapot.

[30] A munkáltató részéről rendkívüli munka elrendelésére nem került sor, a felperes maga készítette a munkaidő beosztását, így joga volt azt módosítani. Az alperesnek nem volt tudomása a felperes munkavégzéséről. Az Mt. 96. § (1)-(3) bekezdése, 107. §-a, 134. § (1), (2) bekezdése és az elsőfokú ítéletben is hivatkozott bírói gyakorlat alapján (BH1998.509, BH1999.53.) a felperes a többletmunkaidőt nem az alperes által ellenőrzött és igazoltan töltötte a munkahelyén, a rendkívüli munkavégzést megalapozó feltételek, tehát nem álltak fenn. A felperes azt sem bizonyította, hogy a feladatait csak túlmunka keretében tudta ellátni. A rendkívüli munkavégzés akkor állapítható meg, ha az adott többletmunka szükséges és annak elvégzését a munkáltató ellenőrzi. Ennek kétséget kizáró bizonyítására a perben nem került sor. A felettese ténylegesen nem látott rá a felperes napi munkavégzésére. Az alperesnek nem volt tudomása arról sem, hogy a felperes pihenőnapon is munkát végzett, illetve 14:30 után, a délelőtti műszakot követően bennmaradt munkát végezni.

[31] A felperesnek kellett bizonyítania az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét és a rendkívüli munkavégzést. Ennek hiányában az elsőfokú bíróság megalapozatlan döntést hozott. tanú2, tanú0, tanú3, tanú12 és tanú5 tanúvallomását nem megfelelően értékelte, ezért tévesen következtetett arra, hogy a felperes a többi munkavállalótól függetlenül nem tudta ellátni a munkáját. Amennyiben a felperesnek helyettesítenie kellett valamely kollégáját, az nem jelentette, hogy függő viszonyba kerül a helyettesített munkavállalóval, pusztán amiatt, mert valaki más helyett végzett munkát.

[32] A fentiekre tekintettel az azonnali hatályú felmondást megalapozó munkáltatói magatartás sem volt megállapítható. Minősített kötelezettségszegés nem történt, és olyan magatartás sem valósult meg, amely lehetetlenné tette a munkaviszony további fenntartását.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[33] A felperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[34] Az alperes fellebbezése alaptalan.

[35] Az ítéltábla a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet fellebbezéssel nem támadott - keresetet elutasító - rendelkezéseit nem érintette. A fellebbezéssel érintett ítéleti rendelkezések tekintetében az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok megfelelő értékelésével, helytálló jogi következtetéseket levonva, érdemben megalapozott döntést hozott, az azonnali hatályú munkavállalói felmondás, továbbá a rendkívüli munkavégzés, illetve a vasárnapi és a heti pihenőnapon végzett munka ellenértéke tekintetében is.

[36] Az azonnali hatályú felmondást illetően az alperes alaptalanul hivatkozott a 15 napos szubjektív határidő megsértésére. Az elsőfokú bíróság az Mt. 78.§ (2) bekezdésén alapuló egységes bírói jogértelmezést követve helytállóan fejtette ki, hogy a jognyilatkozat megtételekor is fennálló folyamatos kötelezettségszegő magatartás esetén a jogvesztő határidő megsértése nem állapítható meg (BDT2011.2498). Nem annak van tehát jelentősége, hogy a munkavállaló mióta szembesül az általa sérelmezett magatartással, hanem annak, hogy az a jognyilatkozat megtételekor még nem fejeződött be. A hivatkozott bírói gyakorlat alkalmazását nem zárta ki, hogy a felperes bizalomvesztésre hivatkozott, mert emellett kötelezettségszegésként is értékelte az alperes magatartását. A folyamatosan megvalósuló

jogsértő munkáltatói magatartást arra hivatkozva állította, hogy a munkaszerződéséhez csatolt tájékoztatás ellenére nem kötetlen, hanem kötött munkarendben került sor a foglalkoztatására. Konkrét eseményeket is megjelölt, ami azonban nem érintette a munkáltatói magatartás folyamatos jellegét. Mindezek alapján az elkészttség nem volt megállapítható.

[37] Az alperes fellebbezésében alaptalanul állította az Mt. 78. § (1) bekezdése megsértését is. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a felperest a munkáltatói tájékoztató ellenére nem kötetlen munkarendben alkalmazták. A létszámhiány és a felettesek elvárásai, utasításai miatt a beosztott munkavállalókhöz kellett alkalmazkodnia, emiatt nem tudta önállóan meghatározni a munkaidejét. A munkaidő önálló beosztását akadályozta továbbá a helyettesítések ellátása, részvétel az alperes által szervezett rendezvényeken, oktatásokon, telefonkonferenciákon és a munkaidőn kívüli bolti ellenőrzések végrehajtása is. A felperes azt is kötelezettségszegésnek tekintette, hogy mindezekre tekintettel az alperes nem a valóságnak megfelelően tartotta nyilván a munkaidejét. Az előbbi indokokat kellett egybevetni a törvény azon rendelkezésével, miszerint a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a munkáltató a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi.

[38] Az Mt. 96. § (1) és (2) bekezdése szerint a munkaidő beosztás szabályait, vagyis a munkarendet a munkáltató állapítja meg. Kötetlen munkarendben kerül sor a munkavállaló foglalkoztatására, amennyiben a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel a munkavállaló számára írásban átengedi. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

[39] A 96. § (3) bekezdése az általános foglalkoztatási szabályokhoz képest eltérő rendelkezéseket tartalmaz, az Mt. 93. §-ára és 112. §-ára, továbbá 134. § (1) bekezdés a), b) pontjaira utalva. Ennek részeként kötetlen munkarend esetén a munkáltatónak nem kell nyilvántartania a munkavállaló rendes és rendkívüli munkaidejét, munkaidőkereten felüli munkavégzését és a készenlétet.

[40] A fenti jogszabályi rendelkezésekre tekintettel nemcsak azt kellett vizsgálni, az alperes átengedte-e a munkaidő beosztás jogát a felperes számára, hanem azt is, hogy a kialakult gyakorlat szerint a felperes munkaköri feladatainak ellátására volt-e lehetőség önállóan meghatározott munkaidő beosztás alapján.

[41] A fentiek vizsgálata során az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértése nélkül járt el. Az egyes bizonyítékokat önmagukban és egymással összevetette, kellő részletességgel, helyesen értékelte az egyes tanúvallomások bizonyító erejét, számot adva arról, hogy mely tanúvallomásnak, miért tulajdonított nagyobb bizonyító erőt. Mindezek

alapján a másodfokú bíróság egyetértett a kötetlen munkarend törvényi feltételeinek hiányára vonatkozó elsőfokú ítéleti jogkövetkeztetéssel is.

[42] Az alperes a fellebbezésében e körben arra hivatkozott, hogy a felperes munkája nem függött az általa helyettesített munkavállalóktól, ezen kívül a perben nem vitatta, hogy nem kellett munkaidőnyilvántartást vezetni.

[43] Az előbbiekkal szemben azonban annak volt jelentősége, hogy a tanúvallomások által igazoltan a felperes a saját munkaidejét, munkaidő beosztását, folyamatosan a mindennapi munkaerő szükségletehez és az albertirsai bolt nyitvatartásához volt kénytelen igazítani. Ennek során nemcsak a saját vezetői feladatai ellátására kellett figyelemmel lennie, hanem arra is, hogy milyen az aktuális munkavállalói létszám, milyen munkakörben van szükség helyettesítésre és ez milyen többletfeladatok ellátását indokolja. A felperesnek a havi bérkeretet is figyelembe kellett vennie, mert bérkeret hiányában nem mindig volt lehetőség a beosztott kollégák számára rendkívüli munkavégzést elrendelni, illetve a diákmunka igénybevétele sem volt folyamatosan biztosított. Az áruház működése, a munkafeladatok ellátása érdekében a felperesnek kellett a saját munkaidejét az előbbi körülményekhez igazítani, mely során más munkakörökhöz kapcsolódó feladatokat is ellátott (p. árufeltöltés, pékség beüzemelése, targoncázás).

[44] Mindezt teljes mértékben alátámasztotta a boltvezető munkakört betöltő tanúk egybehangzó vallomása. tanú1 vallomásában (33. sorszámú jegyzőkönyv) megerősítette, hogy a csökkenő létszám mellett a boltvezetőknek folyamatosan rendelkezésre kellett állni, szükség esetén bármely munkakört helyettesíteniük kellett. A saját munkaidejük beosztása nem volt önálló, mert azt a felettesek visszaküldték módosításra. tanú5 (34. sorszámú jegyzőkönyv) tanúvallomása szintén a felperesi állításokat támasztotta alá a boltvezetői munkakörrel járó feladatokat, a helyettesítéseket, a nyitvatartási idő jelentőségét és a munkakörülményeket illetően. Ezzel egybehangzó vallomást tett tanú is (39. sorszámú jegyzőkönyv) aki szintén dolgozott boltvezetőként. Vallomása alátámasztotta, hogy a boltvezetőknek számos körülményhez (nyitvatartás, létszám, bérköltségkeret) igazodva kellett munkát végezniük. Az elsőfokú bíróság az ügy érdemi elbírálása szempontjából helyesen tulajdonított az előbbi tanúk vallomásának nagyobb jelentőséget a napi munkavégzést részleteiben nem ismerő vezetőkénél (tanú2, tanú0, tanú3).

[45] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a boltvezetők a munkaidejüket teljesen önállóan osztották be. Ezzel szemben a boltvezetők munkaidejének beosztása – annak ellenére, hogy azt formálisan maguk a boltvezetők készítették el - nem volt önálló és számos munkáltatói igény, elvárás mentén történt. Ezt az elsőfokú ítéleti megállapítást alátámasztották a becsatolt e-mailek és a boltvezető munkakört betöltő tanúk vallomásai is. E körben nem volt jelentősége, hogy az e-maileket küldő tanú0, továbbá tanú3 a vallomásában mindezt nem kötelező elvárásnak, csupán tájékoztatásnak tekintette, tanú2 pedig a szankciók elmaradására hivatkozott. Nem értékelhető ugyanis a munkavállaló terhére, amennyiben a munkáltató által írásban egyértelműen megfogalmazott iránymutatások, elvárások mentén látja el a feladatát, függetlenül attól, hogy a munkáltató az ezzel ellentétes magatartást miként

szankcionálja. A felperes a munkaidejét az alperes által egyértelműen meghatározott keretek között határozta meg, figyelembe véve a hétvégi munkát, a műszakokat, az áruház munkaidőn kívüli ellenőrzését, a forgalmas napszakokra vonatkozó munkáltatói igényt, továbbá a nyitvatartást és a létszámhelyzetet. név2 vallomásában azt is előadta, hogy ha nem felelt meg a felettesek elvárásainak a boltvezető beosztása, azt visszaküldték kijavításra.

[46] Mindezek alapján helytállóan vonta le az elsőfokú bíróság azt a következtetést, hogy a felperes munkavégzése nem volt független az áruházban dolgozó többi munkavállalótól. A munkaidejét nem önállóan, hanem az alperesi elvárásokhoz igazodva határozta meg.

[47] Lehetőség van kötetlen munkarend alkalmazására akkor is, ha a munkaköri feladatok egy részét a munkáltató elvárásának megfelelően meghatározott időszakban és időpontban kell teljesíteni. A felperesnek azonban nagyon minimális önállósága volt a munkaideje beosztása kérdésében, függetlenül az alperes által szervezett képzésektől, auditoktól, telefonkonferenciáktól. Ezeken felül ugyanis a saját feladatai mellett napról-napra számolnia kellett a helyettesítéssel kapcsolatos feladatokkal, a műszakokkal, a nyitvatartási idővel. Mindezek következtében megállapítható volt, hogy ténylegesen nem kötetlen munkarendben került sor a felperes foglalkoztatására, mivel az alperes túlnyomórészt nem mondott le a munkavégzés időbeni meghatározásának a jogáról.

[48] Helytállóan utalt az elsőfokú bíróság a Kúria Mfv.II.10.086/2016. számú döntésére is, mert az abban kifejtettek jelen ügyben is irányadóak voltak. Eszerint kötetlen munkarend abban az esetben állapítható meg, ha ezt a munkakör sajátos jellege lehetővé teszi és megoldható a munka önálló megszervezése. Ez akkor lehetséges, ha az érintett munkavállaló a többi munkavállaló munkavégzésétől függetlenül tudja ellátni a feladatait. A Kúria a jelzett ügyben azt állapította meg, hogy az áruházvezető-helyettesek a munkájukat az áruház nyitvatartási idejében voltak kötelesek ellátni. A feladataik szorosan kapcsolódtak a többi munkavállaló munkavégzéséhez, az áruház nyitvatartási idejéhez, vagyis a munkakör jellegéből fakadóan nem volt lehetőség kötetlen munkarend alkalmazására. Jelen ügyre vonatkoztatva ebből az következett, hogy a felperes foglalkoztatására is kötött munkarendben került sor a nyitvatartáshoz és a többi munkavállalóhoz történő alkalmazkodás miatt.

[49] A másodfokú bíróság figyelembe vette, hogy tanú tanú vallomása szerint (39. sorszámú jegyzőkönyv) azon munkavállalók esetében, akik kötött munkarendben voltak foglalkoztatva, a rendkívüli munkavégzésre, a munkaidő nyilvántartására és a díjazásra vonatkozó szabályok maradéktalanul be lettek tartva. A középvezetőknél azonban a kötetlen munkarendre hivatkozással munkaidőnyilvántartás nem történt és a rendkívüli munkavégzés nem lett ellentételezve.

[50] A tanú tanúvallomása alátámasztotta, hogy az alperesnél a középvezetők (boltvezetők) foglalkoztatásának körülményei ismertek voltak. Ebből következően a

munkaidő nyilvántartására, a munkaidő beosztására vonatkozó az Mt. 97.§-ában és 134.§-ában meghatározott alapvető kötelezettségek jelentős mértékű és szándékos megszegése aggálytalanul megállapítható volt. A felperes azonnali hatályú felmondása tehát jogszerű volt. Az Mt. 78. § (3) bekezdésén alapuló marasztalás összegét illetően az alperes nem adott elő indokolást a fellebbezésében, ezért a másodfokú bíróság az összeg vizsgálata mellőzésével hagyta helyben az ehhez kapcsolódó ítéleti rendelkezéseket.

[51] A másodfokú bíróság a rendkívüli munkáért járó díjazás, a vasárnapi pótlék és a heti pihenőnapon végzett munka díjazásával kapcsolatos ítéleti döntéssel is egyetértett, mivel az a bizonyítékok helytálló értékelésén és helyes jogkövetkeztetéseken alapult.

[52] Az Mt. 107. §-ára figyelemmel a felperesnek jelen perben azt kellett bizonyítania, hogy kötetlen munkarend hiányában az általa meghatározott időtartamban, az alperes érdekében végzett munkát napi nyolc órát meghaladóan. A munkáltató által elrendelt túlmunka hiányában a felperesnek azt is bizonyítania kellett, az alperes teremtett olyan feltételeket, hogy csak a rendes munkaidején felül tudta ellátni a rá háruló feladatokat. Azt is igazolnia kellett, hogy nem csupán a munkahelyén tartózkodott a rendes munkaidőn felül, hanem érdemi munkavégzés történt. (EBH.2006.1143., Mfv.II.10.659/2017/5.)

[53] A Pp. 279. § (1) bekezdése megsértése e körben sem volt megállapítható. Az elsőfokú bíróság részletesen kitért valamennyi tanú vallomására, konkrétan megállapítva, mely tanúk tettek a felperessel egyező nyilatkozatot a munkavégzésének időtartamát, jellegét illetően. tanú4 műszakvezető (38. sorszámu jegyzőkönyv) megerősítette, hogy a felperes a műszakokat megelőzően, illetőleg a délelőtti műszak lejárta követően rendszeresen tovább dolgozott. A felperes a létszámbeli és a bérköltségek miatt bolti eladói munkát is végzett, tehát nem csak a boltvezetői feladatait látta el. tanú11 (38. sorszámu jegyzőkönyv), aki műszakvezetőként dolgozott a felperessel, szintén azt erősítette meg, hogy a felperes a reggeli műszakot megelőzően már bement, a nyitási feladatokban a bolti eladóknak is segített és jellemzően délután 3-4:00 óra körül ment el. tanú (39. sorszámu jegyzőkönyv) a saját boltvezetői tapasztalataira és az e munkakörrel kapcsolatos elvárásokra, feladatokra és munkaterhelésre nyilatkozott. Vallomása egybehangzó volt a felperessel napi munkakapcsolatban lévő tanúk vallomásával. tanú6 (39. sorszámu jegyzőkönyv) műszakvezető szintén alátámasztotta a felperes kereseti érvelését arról, hogy rendszeresen, a délelőtti műszakot megelőzően bement munkát végezni és a műszak lejárta követően is tovább dolgozott. Ennek során nemcsak a vezetői feladatait látta el, hanem más munkaköri feladatokba is beegített, szükség esetén targoncázást is végzett. Hasonló vallomást tett tanú7 is (39. sorszámu jegyzőkönyv), aki a felperes által vezetett üzletben bolti eladóként dolgozott a perbeli időszakban. Az előbbiekkal egyező nyilatkozatot tett tanú8 és tanú9, továbbá tanú10 (41. sorszámu jegyzőkönyv), akik valamennyien bolti eladóként a felperes irányítása alatt végeztek munkát. A felperessel közvetlenül együtt dolgozó valamennyi tanú azt erősítette meg, hogy általános volt a létszám probléma, az évek során csökkent a boltban foglalkoztatottak száma. A műszakvezetők száma is csökkent, ami annyiban érintette a boltvezető feladatát, hogy a helyettesítéseket még nehezebb volt megoldani, különösen abban az esetben, amennyiben a bérköltség havi kerete is kimerült. A fenti egybehangzó tanúvallomások bizonyító erejét nem rontotta le, hogy volt olyan tanú (tanú2), aki nem

rendelkezett napi, közvetlen tapasztalattal az albertirsai bolt működéséről és nem tudott a felperes napi 8 órát meghaladó munkájáról.

[54] A tanúvallomások alapján az is bizonyított, hogy a felperes érdemi munkavégzéssel töltötte azt az időszakot, amikor a rendes munkaidején felül a kora reggeli órákban, vagy a délelőtti műszak lejártát követően, illetve egyes esetekben hétvégén az áruházban tartózkodott. A rendszeres helyettesítések, a létszámgondok, a rendkívüli munkavégzés elrendelésének korlátozottsága ahhoz vezetett, hogy a boltvezetői feladatokat nem lehetett napi 8 órában ellátni. Ezért megállapítható, az alperes teremtett olyan feltételeket, hogy a felperes a ráháruló feladatokat a rendes munkaidejében nem tudta elvégezni (BH1998.509).

[55] tanú0 működési vezető a tanúvallomásában elismerte, volt rá példa, a felperes jelezte neki a napi 8 órán felüli munkavégzést. tanú12 területi személyzeti támogató pedig, bár állítása szerint nem értette, miért jár be olyan korán dolgozni a felperes, azt kérte, hogy „férjen bele” a 8 órába a munkavégzés, tehát értesült arról, hogy ez probléma (32. sorszámu jegyzőkönyv). A tanúként meghallgatott boltvezetők tanúvallomása is azt támasztotta alá, hogy az alperesnél egyértelműen tudtak arról, hogy az ilyen munkakörben foglalkoztatottak a napi 8 órás munkaidőhöz képest többet dolgoznak és a kötetlen munkaidőre hivatkozással ezért nem kaptak ellenértéket.

[56] A fentebb kifejtettekre tekintettel az elsőfokú bíróság a bizonyítékok helytálló értékelésével megfelelő következtetésekre jutott, ezért a rendkívüli munkavégzés ellenértéke, a vasárnapi pótlék és a heti pihenőnapon végzett munkáért járó ellenérték tekintetében is megalapozott döntést hozott. Az alperes a fellebbezésében az összecszerűséghez kapcsolódó előadást nem tett, ezért a másodfokú bíróság mellőzte ennek vizsgálatát.

[57] Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségére tekintettel az elsőfokú bíróság helytállóan utasította el az alperes viszontkeresetét, ezért a fellebbezés e körben sem volt alapos.

[58] A fentiekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján a fellebbezéssel érintett körben, helyes indokaira tekintettel helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[59] A felperes a fellebbezési eljárásban érdemi nyilatkozatot nem tett, perköltséget nem számított fel, ezért e tárgyban nem kellett határozni a Pp. 81. § (1) bekezdése értelmében.

[60] Az alperes a fellebbezett pertárgyértékhez igazodóan, azaz $410.000 + 984.000 + 1.023.088 + 55.183 + 11.146$ forint = 2.483.417 forint alapján számított fellebbezési illeték megfizetésére köteles. A fellebbezési illetékre vonatkozó rendelkezés az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdésén és 78. § (4) bekezdésén alapult, figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3.§ (2a) bekezdésére.

[61] A másodfokú bíróság tájékoztatja az alperest, hogy az illetéket a NAV 10032000-01070044-09060018 illetékbevételei számlájára kell befizetni, a közleményben fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

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

Budapest, 2023. szeptember 5.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró