



A Győri Ítéltábla

Mf.V.30.026/2020/4.

A Győri Ítéltábla mint másodfok bíróság a személyesen eljáró felperes (Helység2.) felperesnek dr. Gazdik Péter jogi előadó által képviselt Zrt1. (cím1.) alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2020. január 14-én kelt 9.M.192/2018/29. sorszám alatti ítéletével szemben a felperes által 30.sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

ítéletet:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A feljegyzett 221.500 (kétszázhuszonegyezer-ötszáz) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

A tényállás:

[1] A felperes az alperes Helység2/5-i áruházában 2014. március 20-tól létesített munkaviszonyt hátsó területet működtető munkatárs munkakörben délelőtti és délutáni műszakban dolgozott. A munkaszerződés rögzítette, hogy az alperes a felperest teljes munkaidőben, napi 8 órában alkalmazza. A 2014. március 18-án kelt munkaügyi tájékoztató 1. pontja alapján az alperes a felperest több műszakos, változó munkakezdésű munkarendben, 1 havi munkaidő keretével foglalkoztatta. A napi munkakezdés és befejezés időpontját a munkahelyi vezető a műszakbeosztással határozta meg a hatályos jogszabályban foglaltak

szerint. A felperes köteles volt a részére közölt munkaidő beosztás szerinti munkavégzésre megjeleni, és az alperesnél alkalmazott munkaidő nyilvántartást napi szinten vezetni. A 2014. március 20-án kelt munkaköri leírás 4. pontja rögzítette a munkakör céljait a feladatok meghatározásával, továbbá azt, hogy a felperes köteles az alperes minden olyan utasítását végrehajtani, amely a munkaköri leírásban nem szerepel és jogszabályba nem ütközik. Az alperes a felperes részére munkaruhát és védőbakancsot biztosított, azokat cserélte. 2018-ban az alperesnél átszervezésre került sor, amelynek keretében megszűnt az éjszakai specialista munkakör, ezért az alperes a Helység2/5-i áruházában a hátsó területi munkatársak éjszakai munkavégzésre történő beosztását határozta el. A felperesen kívül tanú4, tanú5, tanú6 és Tanú3 volt ekkor hátsó területi munkatárs. Az alperes döntése értelmében a felperes lett volna az állandó éjszakai munkavégzésre beosztott személy 2018. július hónaptól huzamosabb időn keresztül, míg a többi hátsó területi munkatárs a felperest helyettesítette volna esetenként. A 2018. július havi beosztás tervezete alapján a felperesnek a munkavégzési napjain 22 órától 6 óra 30 percig kellett volna munkát végeznie. A felperes az alperes irányába jelezte, hogy az állandó éjszakai műszakot egyéb elfoglaltsága miatt vállalni nem tudja.

[2] A felperes 2018. július 3-án kelt azonnali hatályú munkavállalói felmondással megszüntette a jogviszonyát arra hivatkozással, hogy az átszervezést megelőzően nappalos műszakban: délelőtt 6 órától 14 óra 30 percig, délután 13 óra 30 perctől 22 óráig dolgozott, míg az átszervezést követően munkaidő beosztása minden nap 22 órától 6 óra 30 percig lett volna. Ezt a beosztást családi okok, egyéb elfoglaltságok miatt nem tudja vállalni, amivel kapcsolatban tanú7 áruházigazgató tájékoztatása alapján vagy a beosztásnak megfelelően végzi munkáját, melynek hiányában a munkáltató azonnali felmondással megszüntetheti a jogviszonyt, vagy a jogviszonyát magának kell megszüntetnie. Kifogásolta, hogy a hátsó területet működtető 4 fő munkatársa beosztása az átszervezés után sem változott. Az azonnali hatályú felmondás indoka volt az egymásnak ellentmondó utasításadás. Tanú7 az éjjeli műszakban a komissiózás, raktár rend, kamionok fogadása és az áruház feltöltése feladatokat határozta meg, míg Tanú1 közvetlen vezetője csupán a kamionok fogadása és az áruház feltöltése feladatokat azzal, hogy más munkavégzés nincs. A jognyilatkozat indokként a munkaruhát és védőbakancs biztosításának hiányát, illetve cseréjük hiányát is tartalmazta.

[3] A felperes a munkaviszonya megszüntetésekor az alperes által biztosított munkaruhák és védőbakancs raktári visszavételezését aláírta. Az alperes 2018. július 5-én tájékoztatta a felperest arról, hogy az azonnali hatállyal történő munkaviszony megszüntetést tudomásul veszi, azonban annak jogszerűségét nem ismeri el. A felperes távolléti díja 213.000 forint volt.

A felperes keresete:

[4] A felperes kereseti kérelmében a munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeként 213.000 forint (1 havi) végkielégítést, valamint 2.556.000 forint (12 havi) távolléti díjának megfelelő kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A kereset alátámasztására arra hivatkozott, hogy a munkaszerződést álláspontja szerint csak közös megegyezéssel lehet módosítani, egyoldalú munkáltatói jognyilatkozattal nem a műszakbeosztást illetően. Az éjszakai műszakban csak neki kellett volna dolgoznia, melynek oka, hogy Tanú1-val személyes konfliktus alakult ki. Tanú7 a munkatársak ellenőrzésére is utasította, amely feladatot csak vagyonvédelmi feladatok ellátására jogosult személy végezheti, ő nem. Ez az indok az azonnali hatályú felmondásában „más munkavégzés nincs”

fordulatba értendő. Munkaruhát, védőbakancsot az alperes biztosított, de azokat nem cserélte. A 12 havi távolléti díjnak megfelelő mértékű kártérítési igény körében előadta, hogy az alperes fenti magatartása miatt kellett jogviszonyát ilyen módon megszüntetnie, a kollégákkal jó viszonyban volt, szeretett az alperesnél dolgozni. Személyiségi jogsértést nem jelölt meg.

Az alperes ellenkérelme:

[5] Az alperes ellenkérelmében kérte a felperes keresetének elutasítását, perköltsége megfizetése mellett. Nem vitatta, hogy a perrel érintett időszakban az alperesnél szervezeti változásokra került sor, melynek körében egyes munkakörök megszűntek, más munkavállalók beosztása módosult, a felperesé is. Hivatkozott a munkaügyi tájékoztatóra, mely szerint a felperest több műszakos, változó munkakezdésű munkarendben, 1 havi munkaidő keretben foglalkoztatta, ezért jogosult volt a felperest éjszakai munkavégzésre beosztani, ez nem minősült munkaszerződésmódosításnak. Vitatta, hogy a felperesnek a munkakörétől eltérő feladatokat el kellett volna látnia, továbbá a kilépő munkavállalók ellenőrzése lett volna a feladata. A felperes részére munkaruhát, védőbakancsot biztosított és azokat cserélte, melyet a raktári visszavételezési bizonylat is igazol. Előadta, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (2) bekezdése alapján az utolsó indok körében a 15 napos szubjektív határidőt a felperes elmulasztotta. A kereset összezszerősége körében a végkielégítés mértékét nem vitatta, azonban a kártérítési igény jogalapját és összezszerőségét vitatta arra figyelemmel, hogy a felperes személyiségi jogsérelmet nem jelölt meg. Vitatta, hogy a felperesnek így kellett a munkaviszonyát megszüntetnie, és ez a kártérítés 12 havi mértékét nem alapozza meg.

Az elsőfokú bíróság ítélete:

[6] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította és megállapította, hogy a 166.140 forint eljárási illetéket, továbbá a 7.992 forint állam által előlegezett költséget az állam viseli. Kifejtette az Mt. 6. § (4) bekezdése, a 22. § (3) bekezdése, a 64. § (2) bekezdése, a 78. § (1) és (2) bekezdései és a 96. § (1) bekezdése, valamint a Legfelsőbb Bíróság MK. 95. számú állásfoglalása értelmében, hogy az azonnali hatályú felmondás három olyan indokot tartalmaz, amely megfelel a világosság követelményének, így az állandó éjszakai munkavégzésre történő beosztást, az áruházigazgató és közvetlen felettesének ellentmondó utasításait, valamint a munkaruha, illetve a védőbakancs biztosításának hiányát. A felperes a keresetében további indokot jelölt meg: a kilépő munkavállalók ellenőrzésének feladatát a „más munkavégzés nincs” fordulatot értelmezve, amely a világos indok követelményének nem felel meg, ezért érdemben nem vizsgálható. Az éjszakai műszakban történő munkavégzés körében az elsőfokú bíróság nem tudta megállapítani a jogviszony megszüntetésére felszólító tájékoztatás elhangzását. A folyamatos éjszakai munkavégzés elrendelése nem minősül munkaszerződésmódosításnak az Mt. 22. § (3) bekezdése és a munkaügyi tájékoztató értelmében. A felperes nem tudta bizonyítani Tanúl-val konfliktusát, így azt sem, hogy ezért osztották be csak őt az éjszakai munkavégzésre. Továbbá ezt az indokot az azonnali hatályú felmondás nem is tartalmazza. Az eltérő utasítás körében megállapította, hogy a munkaköri leírása rögzíti a felperes feladatait. Ellentétes utasításokat a felettesek nem adtak, csak szélesebb kört határozott meg tanú7. A munkaruha, illetve a munkavédelmi bakancs biztosítása indok körében a BH.2005.405. és az Mfv.I.11.021/1998. eseti döntések alapján jogellenes állapot fenntartására hivatkozott, amely esetén a szubjektív határidőt a felperes nem késte ki. Megállapította, hogy a meghallgatott tanúk és rendelkezésre

álló bizonyítékok alapján az alperes munkaruhát és védőbakancsot biztosított, míg a felperes egyértelműen nem tudta bizonyítani, hogy ezek cseréje nem történt meg. Az Mt. 78. §-ában foglalt további kritériumokat a nem világos és a nem valós tartalomra figyelemmel nem vizsgálta. Indokolta a felperes szakértői bizonyításra vonatkozó indítványának mellőzését.

A felperes fellebbezése:

[7] A felperes törvényes határidőben előterjesztett fellebbezésében az Mt. 64. § (1) és (2) bekezdései, a 78. § (1), (2) és (3) bekezdései, a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény és a munkavállalót munkahelyen történő egyéni védőeszközök használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet megsértésére hivatkozott. Kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a keresetének történő helytadást kártérítés megítélése mellett. Kifejtette, hogy az alperes lehetetlenítette el a munkaviszonya fenntartását, a biztonsági szolgálati tevékenységet csak az arra jogosult végezhet, ő nem. Csak egy (éjszakai) műszakban dolgozott volna, ezért hiányzik a törvényi feltétele annak, hogy több műszakos munkarendet állapítson meg a munkáltató, a munkáltató nem tekinthető több műszakosnak. Az alperes így a munkaszerződését jogellenesen módosította. Az elsőfokú bíróság a szakértői bizonyítási indítványát elutasította annak ellenére, hogy az megkérdőjelezhetette volna az alperes munkavégzéssel kapcsolatos nyilatkozatainak valóságát. Felperes fellebbezésében tárgyalás tartását nem kérte.

[8] Az alperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

[9] A felperes fellebbezése az alábbiak szerint megalapozatlan.

[10] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó eset, eljárási szabálysértés, valamint anyagi pervezetés nem megfelelése nem merült fel az elsőfokú eljárás vonatkozásában. A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét az erre irányuló fellebbezési kérelemre, annak korlátai között gyakorolta a Pp. 369. § (3) bekezdésére tekintettel.

[11] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást a szükséges mértékben feltárta, a bizonyítási eljárást lefolytatta, a bizonyítékokat okszerűen értékelte, a jogi érvelés, az anyagi jogszabályok alkalmazása a jogszabályoknak megfelelő volt.

[12] A felperes a fellebbezésében arra hivatkozott, hogy az alperes lehetetlenítette el a munkaviszonya fenntartását az éjszakai műszakba beosztással, olyan feladat elvégzésére utasította (személyellenőrzés), amelyre jogosultsággal nem rendelkezett, állandó egy (éjszakai) beosztása miatt a munkáltató nem több műszakos, ezért a munkaszerződését jogellenesen módosította. A szakértői bizonyítási indítványa jogszabályellenesen került mellőzésre.

[13] Az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá arra, hogy a nem világos indok (személyellenőrzésre utasítás) a perben nem vizsgálható. A töretlen bírói gyakorlat

értelmében az azonnali hatályú felmondás indokának valósnak és okszerűnek, magának az indokolásnak pedig világosnak kell lennie, figyelemmel arra, hogy a másik féllel közölt azonnali hatályú felmondás ezt nem tartalmazza, ezért érdemben ez a felperesi hivatkozás nem volt vizsgálható. A „más munkavégzés nincs” fordulat még utalás szintjén sem tartalmazza azokat a körülményeket, amelyekre a felperes keresetében, majd a fellebbezésében hivatkozott, ezért ez az indok nem képezhette a per tárgyát. Az MK. 95. számú állásfoglalás a munkáltatóra vonatkoztatott hasonló alkalmazása alapján az azonnali hatályú felmondásban megjelölt indok akkor világos, hogyha a munkavállaló megjelölte a konkrét tényeket, körülményeket, amelyekre az azonnali felmondását alapította. Az indok világosságának követelménye, megtartottságát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettje, tudomása (tudat tartama) alapján kell értékelni (BH.2017.348.I.).

[14] A munkáltató jogviszony megszüntetésére vonatkozó felszólítására is felmondási okként hivatkozott felperes, de ennek az indoknak a valóságát nem tudta bizonyítani a felajánlott tanúbizonyítással, így annak eredménytelensége következményeit viselni köteles.

[15] Az alperes nem módosította a munkaszerződést arra figyelemmel, hogy a munkaügyi tájékoztató a több műszakos, változó munkakezdésű munkarendet rögzíti, mert ebbe nem csak a reggeli és a délutános műszak, hanem az éjszakai műszak is beletartozik akkor is, ha korábban a felperest ebbe a műszakba az alperes nem osztotta be.

[16] A felperes az elsőfokú eljárásban nem hivatkozott arra, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogszerűtlen azért is, mert az alperes nem több, hanem egy műszakba osztotta volna be 2018. júliusától. Mindezek alapján az alperes nem több műszakos munkáltató. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az Mt. 90. § b) pontja határozza meg a több műszakos munkáltató fogalmát akként, hogy a munkáltató tevékenységének 80 órát elérő heti időtartam feltételéhez köti. Ez az alperes esetében megvalósult a felek által nem vitatottan. A jogszabály a szokásostól eltérő munkaidő beosztás lehetőségét a munkáltató sajátos tevékenységéhez és nem a munkavállaló munkarendjéhez köti. Annak van jelentősége ebben a körben, hogy a munkáltató az adott munkanapon, több munkavállalói csoportot különböző időszakban foglalkoztat. Minderre figyelemmel a munkáltató azon rendelkezése, mely szerint a két műszak (reggeli, délutáni) helyett az átszervezést követően koncepciója szerint a felperest egy műszakban (éjszakai) kívánta foglalkoztatni, nem jelent munkaszerződés módosítást.

[17] *A munkaruha és védőbakancs biztosítása és cseréje körében helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az indok nem valós, mert az alperes a felperes részére azokat okirattal alátámasztva biztosította (felperes által aláírt raktári visszavételezés), míg a csere hiányát a felperes nem tudta minden kétséget kizáróan bizonyítani a lefolytatott bizonyítási eljárás során.*

[18] *Az ellentmondó utasítás indok körében is helyesen állapította meg azt az elsőfokú bíróság, hogy az utasítások egymásnak nem mondtak ellen, az áruházigazgatótól kapott tájékoztató alapján a feladatok szélesebb körűek voltak, mint a közvetlen vezető által meghatározottak. A felperes a munkaköri leírásban foglaltak szerinti feladatok ellátására köteles volt, ezt aláírásával igazoltan átvette, így az abban foglaltakról tudomással bírt.*

[19] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában kitért arra, hogy a felperes szakértő kirendelésére irányuló indítványát, mely okok alapján mellőzte. A mellőzés jogszerű volt, mert a felperes az azonnali hatályú felmondásban nem hivatkozott arra az indokra, mely szerint személyi ellenőrzésre utasítást kapott volna, és azt kifogásolja.

[20] Mindezek alapján a másodfokú bíróság a felperes fellebbezését a Pp. 376. §-ában foglaltak alapján tárgyaláson kívül bírálta el és a megalapozatlan fellebbezése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (1) bekezdése és a (2) bekezdés első fordulata alapján helybenhagyta. Megállapította a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú bíróság a hivatkozott anyagi jogszabályokat helyesen alkalmazta.

[21] Az alperesi jogi képviselő másodfokú eljárásban perköltséget nem érvényesített, ezért a másodfokú bíróság a Pp. 82. § (1) bekezdés alapján a perköltségről nem rendelkezett. Az eredménytelenül fellebbező felperes a Pp. 383. § (6) bekezdése, a 101. § (1) bekezdése és a 102. § (1) bekezdése értelmében az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdés második fordulata és a 46. § (1) bekezdése alapján megállapított összegű feljegyzett fellebbezési illetéket viselni nem köteles, figyelemmel arra, hogy munkavállalói költségkedvezményre volt jogosult a 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet és Pp. 525. § (1) és (3) bekezdései szerint.

[22] Az ítélet elleni jogorvoslat lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezések hiánya zárja ki.

Győr, 2020. szeptember 15.

Dr.Bartus Erika sk.
sk.

Dr. Bors Szilvia sk.

Dr. Sarmon Hedvig

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró