



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.063/2023/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Józsa Edina Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Józsa Edina ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2) felperesnek – a dr. Sziller Linda Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Sziller Linda ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím3) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt kártérítés és sérelemdíj megfizetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 19.M.71.138/2020/59. szám alatt kiegészített 48. sorszámú ítélete ellen a felperes 50. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

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

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 80.000 (nyolcvanezer) forint perköltséget.

A le nem rótt 243.560 (kétszáznegyvenháromezer-ötszázhatvan) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. október 18-án meghozott 19.M.71.138/2020/48. számú és 2023. február 9-én 59. sorszám alatt kiegészített ítéletével a

felperes keresetét elutasította és kötelezte 160.000 forint perköltség megfizetésére az alperes javára, valamint akként rendelkezett, hogy az eljárás illetékét az állam viseli.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2019. július 5-től állt az alperessel munkaviszonyban alkatrész kiszállító munkakörben. A felperes munkavégzési helye az alperes fióktelep címe szám alatti fióktelepén volt, a munkáltatói jogokat a közvetlen felettes, kirendeltségvezető kirendeltségvezető gyakorolta. A felperes feladatát képezte az alperes által forgalmazott autóalkatrészek, termékek partnerekhez történő kiszállítása, munkáját a belső szabályzatok, közte az áruk jóváírására és selejtezésére vonatkozó 826. és 888. szám alattiak szerint kellett végeznie.

[3] Az előírás szerint az alperes lehetőséget biztosított a partnereknek a még nem használt termékek visszaküldésére, ez esetben az áruszállítók az előírások szerint írták jóvá a termékeket. E szerint a telephelyen kellett az árut ellenőrzést követően átvenni, majd a telephelyre visszaérkezést követően nyomban elkezdni a belső szabályzat szerinti jóváírást. Mindez az alperesi szabályozás szerint az informatikai rendszer használatával a jóváírási jogosultsággal rendelkező munkavállalók részére biztosított belépési kóddal történhetett. A jóváírás során a termék csomagolásáról és a termékről is fotókat kellett készíteni, dokumentálva azt, hogy a termék jóváírható, azaz nem használt, így újra eladható. Az alperes által forgalmazott autóalkatrészek a követhetőség érdekében egyedi azonosítóval, címkeszámmal ellátott termékek, amely alapján a termékek útja a belső informatikai rendszerben nyomon követhető. A felperes a jóváírással kapcsolatos feladatait saját jelszóval végezhetette.

[4] 2020. január 31-én a felperes az számlaszám számlaszámon értékesítette az termék cikkszám (a továbbiakban: termék cikkszám) címkeszámú terméket a Bt. partner részére. A felperes ugyanezen a napon a terméket visszahozta a partnertől, majd 12 óra 03 perckor megkezdte annak jóváírását az előírások szerint a csomagolás lefényképezésével. A felperes ezt követően a folyamatot nem folytatta a szabályos eljárás szerint a termékre vonatkozó fotó elkészítésével, hanem 12 óra 04 perckor megrendelte az címkeszám címkeszámú (a továbbiakban: címkeszám), a megszakított jóváírás alatt álló termékkel azonos terméket a logisztikai központból, szintén a Bt. partner számára. Az alperesnél a Bt.-től ekkor erre a termékre vonatkozóan nem állt rendelkezésre megrendelés. Ez a termék 14 óra 09 perckor érkezett meg az alperes kirendeltségére. 14 óra 18 perckor a felperes folytatta a korábban megkezdett termék cikkszám azonosítójú termék jóváírását, melynek során egy hibátlan, új termék fotóját töltötte fel a rendszerbe, majd a jóváírást lezárta. 15 óra 38 perckor a csomagolás szerinti címkeszám cikkszámú terméket munkavállaló lesejtezte, majd azt munkavállalól munkavállaló megsemmisítette a logisztikai központban.

[5] Az alperes a belső ellenőrzés során az áruforgalmi szempontok szerinti rendszeres, utólagos vizsgálatokat tartott. Ennek keretében az informatikai rendszerben vizsgálatot végzett, amit megalapozott a termékek címkeszám szerinti pontos követhetősége. 2020. május 29-én a belső ellenőrzés megállapította, hogy az címkeszám címkeszámú termék selejtezése téves kategóriában történt, mivel a termék első alkalommal a kirendeltségre

érkezett, emiatt csak új és nem beszerelt/használt állapotú lehetett. Ez a körülmény termékcserére vonatkozó gyanúra adott okot, amely miatt az alperes 2020. május 29. és június 3. között belső ellenőrzési vizsgálatot folytatott, azt belső ellenőr belső ellenőr végezte el. Tárgya a jelentés száma számú selejtjelentés volt, amelyben az címkeszám címkeszámú terméket sérültnek jelentették.

[6] A vizsgálat eredményeként az alperes – jegyzőkönyvben rögzítve – megállapította, hogy a 2020.01.31-én a kirendeltségen sérültként lejelentett címkeszám címkeszámú termék levegőszűrő termék nem sérült, hanem használt és mivel az újonnan beszerzett termék, ezért a kirendeltségen cserélték ki. A termék és a megegyező cikkszámú (cikkszám) termékek mozgásának ellenőrzése alapján kiderült, hogy az címkeszám egyedi azonosítójú termék 2020.01.31-én érkezett a kirendeltségre, ahol aznap 2020.01.31-én jóvá lett írva a szintén cikkszám cikkszámú termék cikkszám címkeszámú termék levegőszűrő. A termék cikkszám címkeszámú terméket a felperes értékesítette a számlaszám számlaszámon 2020.01.31-én a Bt. partner részére, majd aznap 2020.01.31-én 14 óra 18 perckor jóváírta a számlaszám számlaszámon. A jóváíráskor a felperes által készített képek alapján a dobozban egy új, a cikkszámnak megfelelő alkatrész volt. A termék cikkszám termék a rendszereseményeinek visszaellenőrzése alapján kiderült, hogy az alkatrészt a felperes 2020.01.31-én 12 óra 03 perckor jóvá akarta írni, viszont a folyamatot nem fejezte be. A cserét az is bizonyítja, hogy 12 óra 04 perckor a felperes lerendelte az címkeszám címkeszámú terméket a logisztikai központból. A termék érkezése után jóváírta a termék cikkszám termék és sérültként lejelentésre került az címkeszám alkatrészt, ami valójában beszerelt. A selejtjelentés és jóváírások során készült képek, valamint a rendszeresemények alapján a vizsgálat azt állapította meg, hogy a felperes kicserélte az címkeszám és a termék cikkszám csomagolásban található (visszahozott beszerelt és egy újonnan beszerzett) termékeket, mindezzel kívánta elkerülni a felelősségre vonást. A felperes anyagi kárt okozott az alperesnek és súlyosan megszegte a belső szabályzatot.

[7] A jegyzőkönyvet belső ellenőr ellenőrzésvezető belső ellenőrzési vezető részére küldte meg. A belső ellenőrzés ezt követően a megállapításokat tartalmazó jegyzőkönyvet, valamint egy, a felperesnek szóló, az ellenőrzés megállapításain alapuló azonnali hatályú felmondást küldött meg e-mail útján kirendeltségvezető részére.

[8] A felperes 2020. május 21-től június 30-ig táppénzes állományban volt.

[9] 2020. július 1-jén az alperes a belső ellenőrzési vizsgálat megállapításai alapján a felperest meghallgatta. A felperes a történetekre nem tudott magyarázattal szolgálni, úgy nyilatkozott, hogy munkáját a szakmai tudásának, tapasztalatának megfelelően becsületesen végezte.

[10] Ezt követően ugyanaznap az alperes azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint a felperes 2020. január 31-én

az címkeszám címkeszámú, jelentés száma cikkszámú, korábban még nem értékesített új termék levegőszűrőt kicserélte egy beszerelt termékre, ami a termék cikkszámú címkeszámú termék csomagolásában volt, mindezt a rendszereseményekről és az alkatrészek állapotáról készült fényképfelvételek igazolják. A felperes ezzel megpróbálta megtéveszteni munkáltatóját annak érdekében, hogy a Tudásbázis 888. fejezetében előírt szabályoktól való eltérő munkavégzése miatti károkozásért a felelősségre vonást elkerülje. Magatartásával kárt okozott az alperesnek és mindez a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette.

[11] A felperes az intézkedést sérelmezve keresetet terjesztett elő, amelyben a jogellenesség jogkövetkezményeként elmaradt munkabére, mint kártérítés és sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[12] Az alperes a jogszerű jogviszony megszüntetést állítva, a kereset elutasítását kérte.

[13] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelmet megalapozatlannak találta. Elsődlegesen az azonnali hatályú felmondásra előírt határidő megtartottságát vizsgálva megállapította, hogy a felperes kötelezettségszegéséről a gyanú 2020. május 29-én merült fel, amit belső ellenőri vizsgálat követett és annak eredményeként jegyzőkönyv készült. Az abban foglaltakat logikus és okszerű magyarázat hiányában úgy mérlegelte az alperes, hogy azonnali hatályú felmondást megalapozhat. Mindezen ismeretek azonban csak akkor váltak teljes körűvé, amikor az alperes megállapíthatta, hogy a felperes a cselekménysorra magyarázatot nem tudott adni. A vizsgálat zárásaként ugyanis – a gyakorlatának megfelelően – lehetőséget kívánt adni a védekezésre a felperesnek, aki azonban keresőképtelen volt. Mindezt alátámasztotta ellenőrzésvezető, tanúl és belső ellenőr tanúvallomása. Utóbbi tanú azt is igazolta, hogy amennyiben a munkavállaló magyarázattal tud élni a gyanúsnak tűnő helyzetekre nézve, további vizsgálat elrendelése történik.

[14] Mindezek alapján 2020. július 1-je tekinthető annak az időpontnak, amikor az ellenőrzés során megállapítottakkal való szembesítést követően az alperes minden releváns tény birtokába jutott a munkaviszonyt érintő intézkedés meghozatalára. A kötelezettségszegés gyanújának felmerülését követően az azonnali hatályú felmondásról szóló okirat elkészítése nem cáfolta azt, hogy az alperes szándékában állt meghallgatni a felperest és mindezt ténylegesen meg is valósította. Értékelte HR munkatárs HR munkatárs azon vallomását is, hogy a kirendeltségen nem volt lehetőség ilyen dokumentum elkészítésére, ezért küldték meg a kész intézkedést előkészítve. Fentiekre figyelemmel megállapította, hogy az alperes határidőben élt az azonnali hatályú felmondás jogával.

[15] A munkáltatói intézkedés indokának vizsgálata körében megállapította, hogy a perbeli esetben nem merült fel olyan körülmény, amely az informatikai rendszerben rögzített adatokat aggályossá tette volna, így a jóváírás kapcsán a rendszeradatokat és a rendelkezésre álló fényképfelvételeket értékelte. Rámutatott, hogy a belső ellenőrzés ezen dokumentumok

alapján tette meg a megállapításait, ezért önmagában az a körülmény, hogy a selejtezett termék már nem állt rendelkezésre, nem volt akadálya annak, hogy az alperes bizonyítsa állításait.

[16] A rendszeradatok azt támasztották alá, hogy a felperes kódjával 12:03 órakor megkezdődött a jóváírás, ami magyarázat nélkül szakadt meg egy perc elteltével, a csomagolásra vonatkozó fénykép elkészülte után a termékre vonatkozó felvétel elkészítése nélkül. 12:04 órakor ismert indok nélkül, azonos partner részére – anélkül, hogy megrendelés állt volna rendelkezésre – azonos termékre megrendelés történt, ennek megérkezését (14:09) követően 14:18 órakor a felperes folytatta a korábban megkezdett jóváírást, amikor is egy hibátlan új termék fotóját töltötte fel a rendszerbe és a jóváírást lezárta. A selejtezésre szánt termékről utólag megállapításra került, hogy az nem új, hanem használt termék. Nem merült fel adat arra, hogy a belső ellenőr a rendszeradatoktól eltérő nyilatkozatot tett, ezért a belső ellenőrzés állításait a perben aggálytalanul elfogadhatónak tartotta.

[17] A felperes még tényállítást sem tudott tenni és magyarázatot sem tudott adni arra, hogy miért szakította meg a jóváírást a termék fényképezése helyett, ahogy arra nézve sem, hogy 12:04 órakor milyen módon érkezett megrendelés alapján rendelt azonos terméket, azonos partner részére. Az alperesi megállapítások cáfolatára önmagában az a körülmény nem volt elegendő, hogy elvi lehetősége fennállt annak, hogy a megrendelés telefonon is érkezhett. Értékeln kellett ugyanis azt a körülményt, hogy a Bt. részére a perbeli termék 2020. február 28-ig nem került megküldésre, ami szintén azt támasztotta alá, hogy a 12.04 órakor indított rendelés nem valós partneri igényen alapult. A felperes arra sem adott választ, hogy amennyiben a jóváírás ideje alatt érkezett azonos partnertől, azonos termékre megrendelés, miért nem az éppen jóváírandó, azaz újból eladható terméket használta erre a célra.

[18] Figyelembe vette, hogy a perbeli napra bizonyítottnak nem volt olyan rendszerhiba, ami objektív okból teremtett volna elvi lehetőséget arra, hogy a felperes „belépve maradjon” és így a kódja alatt más munkavállaló férjen hozzá a folyamatokhoz. Ellenőrzésvezető tanúvallomása alátámasztotta, hogy az alperes szigorúan elvárta, hogy mindenki csak a saját jelszavával végezzen munkát és annak megsértését önmagában is szankcionálta. Ilyen körülmények között teljes mértékben a felperes kockázata volt, ha az elvárás ellenére úgy végezte munkáját, hogy jelszava alatt más is elláthatta a felelősségi körébe eső munkafolyamatot.

[19] Mindezeket egybevetve megállapította, hogy a felperes egy nem jóváírható termék jóváírását megkezdte, majd egy azonos új terméket rendelt, annak felhasználásával folytatta a jóváírást, a használt termék pedig selejtezésre került. Ennek okaként logikus, okszerű vagy életszerű magyarázat hiányában azt állapította meg, hogy a felperes a szabálytalan jóváírás miatti felelősségre vonást kívánta elkerülni, illetve a hibás jóváírást a nem szabályos eljárással kívánta leplezni. A cselekménysor a rendszerüzenetek, rögzített események időbelisége alapján önmagában olyan zárt logikai láncot alkotott, amely belső ellenőr és ellenőrzésvezető belső ellenőrök vallomását is figyelembe véve alátámasztotta,

hogy a termékcseré megvalósult, azt a felperes hajtotta végre. A felperes magatartásával megszegte a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltakat és az alperesi szabályzatokat, amely az alapvető bizalmat megingató magatartásnak minősül. Hangsúlyozta, hogy a kötelezettségszegés súlyának megítélésakor nem az okozott kár mértékét kellett figyelembe venni, hanem azt, hogy a felperes a szabálytalan munkavégzését újabb szabálytalan eljárással kívánta leplezni, ezáltal munkáltatóját megtéveszteni, mindez pedig olyan súlyú magatartásnak minősült, ami megalapozta az azonnali hatályú felmondást. Kiemelte továbbá, hogy a perbeli esetben a felperesnek felrótt cselekménysort kellett vizsgálnia, ezért a termék selejtre jelentését, illetve megsemmisítését végző munkavállalók magatartását nem kellett értékelnie. Az alperes eljárását az a körülmény sem tette jogellenessé, hogy a felperes kérésére a kamerafelvételeket nem tekintette meg a munkáltató. Mellőzte egyéb érdekelt⁵ tanúkenti meghallgatását, mert úgy ítélte meg, hogy attól az ügy eltérő megítélése nem várható.

[20] A sérelemdíj iránti igény kapcsán megállapította, hogy a felperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettsége ellenére nem igazolta, hogy az alperes lopással vádolta meg és a tanúvallomások nem támasztották alá, hogy az alperes a jóhírnevét sértő megállapításokat tett.

A felperes fellebbezése

[21] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes élt fellebbezéssel, és a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében kérte annak megváltoztatását és az alperes kereset szerinti marasztalását, így az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdése szerint elmaradt jövedelem címén 2020. július 1-jétől havi bruttó 89.000 forint kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[22] Fenntartotta az elsőfokú eljárásban előadott érvelését, miszerint az azonnali hatályú felmondás elkésett, mivel az alperes nem tartotta be az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti határidőt. A belső vizsgálat ugyanis 2020. június 3-án véget ért, ekkor az alperes eldöntötte a jogviszony megszüntetését, amit megerősített kirendeltségvezető a tanúvallomásában. Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokat nem vette teljeskörűen figyelembe, így helytelenül állapította meg, hogy az alperes a felmondás közlése előtt lehetőséget kívánt adni a védekezésre. Az általa aláírt jegyzőkönyv a már kész megszüntető intézkedés indokainak magyarázatát tartalmazza. kirendeltségvezető tanúvallomásából megállapítható, hogy nem volt szó arról, hogy a megszüntetés közlése előtt az alperes meg kívánta hallgatni, hanem kész tények elé állította, miszerint a belső ellenőrzéssel egyeztetve át kellett adni a felmondást. Mindezt tanú tanú is megerősítette, aki arról számolt be, hogy a betegszabadsága alatt érkezett a belső ellenőrzéstől egy e-mail és ennek melléklete volt a felmondólevél és a jegyzőkönyv is. Mindez szintén azt támasztotta alá, hogy már a betegállomány alatt eldöntött volt a munkaviszony megszüntetése. Hasonlóképp nyilatkozott minderről egyéb érdekelt¹ tanú is. HR munkatárs tanúvallomása ugyanakkor irreleváns, mivel a perbeli esetről nem volt tudomása, csak általánosságban tette meg nyilatkozatát.

[23] Ezen túl fenntartotta azt a hivatkozását is, hogy a felmondás nem valós, nem okszerű, nem arányos intézkedés, abból az indok sem állapítható meg. Kiemelte, hogy a perbeli terhére rótt kötelezettségszegésre nem is emlékszik, a munkateher miatt esetlegesen a termékellenőrzés elmaradhatott vagy azt más végezte el és ezt az előadását az alperes sem vitatta, ezért lehetséges, hogy a perbeli levegőszűrőt is más cserélte ki helyette. Emiatt a kötelezettségszegés semmiképp sem lehet szándékos, a károkozást sem bizonyította az alperes. Az a hivatkozás pedig, hogy „olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette, túl tág fogalom és azonnali hatályú felmondást semmiképp sem alapozhat meg.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[24] Az alperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és abból logikus és helytálló következtetéseket levonva megalapozottan utasította el a keresetet.

[25] Mindenekelőtt észrevételezte, hogy a fellebbezés nem tartalmaz határozott kérelmet marasztalási összeg konkrét meghatározása hiányában, így az a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 371. § (1) bekezdés b) pontjába ütközik.

[26] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondásra nyitva álló 15 napos határidőt megtartotta a munkáltató. A tanúvallomások igazolták azt az alperesi gyakorlatot, miszerint amennyiben a termékcseré ténye bebizonyosodik, az értékhatártól függetlenül olyan súlyos kötelezettségszegés, ami azonnali hatályú felmondást von maga után. Ehhez azonban a teljes tényállás tisztázása szükséges, aminek a munkavállaló meghallgatása elengedhetetlen részét képezi. Ellenőrzésvezető tanúvallomása cáfolta azt a felperesi – egyébként nem is konkrét – állítást, amely szerint a felperes keresőképtelenségének ideje alatt már döntött a munkáltató a jogviszony megszüntetéséről. A tanúvallomások és a meghallgatásról készült jegyzőkönyv igazolta azt, hogy a kötelezettségszegés kivizsgálása 2020. július 1-jén a felperes meghallgatásával zárult le. A felmondásról a kirendeltségvezetőnek kellett a munkavállaló meghallgatását követően döntenie, a belső ellenőrzés e körben utasítást nem adhatott.

[27] A munkavállaló meghallgatása a munkáltatói protokoll része volt, aminek célja a tényállás tisztázása, anélkül a kötelezettségszegés megvalósulása kérdésében nem lehetett véglegesen állást foglalni. A kirendeltségvezető a meghallgatás eredményétől függően dönthetett az azonnali hatályú felmondás átadásáról, vagy a belső ellenőri vizsgálat lefolytatásáról. HR munkatárs HR vezető is megerősítette, hogy a felmondás tervezetének

elkészítésére és megküldésére akkor kerül sor, amikor „erősen tisztázandó gyanús eseményt ír le a belső ellenőrzés”, azaz a gyanú fennálltakor a visszaéléssel kapcsolatban. A körülmények tisztázása pedig a kirendeltségvezető feladata. Az elsőfokú bíróság arra is helyesen mutatott rá, hogy a tervezet elkészítéséhez nem fűződik joghatás.

[28] Azt, hogy a meghallgatás nem pusztán formalitás volt, hanem a felperes munkaviszonya képezte a tétjét, tanúl tanúvallomása is alátámasztotta. A tanú elmondta, hogy kirendeltségvezető megpróbált valamilyen védekezést „kicsikarni” a felperesből, aki azonban ragaszkodott ahhoz, hogy nem emlékszik a történetekre. Amennyiben a munkáltató korábban eldöntötte volna a kérdést, logikátlan és észszerőtlen eseménynek minősült volna az, amiről tanúl beszámolt. Az pedig, hogy ellenőrzésvezető és kirendeltségvezető abban egyeztetek meg, hogy a felperest meg kell hallgatni a jogviszony megszüntetéséről való döntés előtt, a jegyzőkönyv szerkesztési módja és az okirat tényleges kitöltése is alátámasztja. Amennyiben a munkáltató nem tulajdonított volna jelentőséget a védekezés lehetőségének, az azonnali hatályú felmondást postán is kiküldhette volna, a közlést azonban az alperes nem ilyen formában tette meg.

[29] A következetes és állandó bírói gyakorlat értelmében az azonnali hatályú felmondás szubjektív határideje akkor kezdődik el, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a kötelezettségszegés mértékéről és a vétkesség súlyáról is megalapozott információ birtokába jut (EH2015.M.9, Kúria Mfv.10.536/2018/3.). A perbeli esetben nyilvánvaló akkor vált a felperes kötelezettségszegése, amikor nem tudott kielégítő magyarázatot adni a történetekre, a szubjektív határidő így 2020. július 1-jén nyílt meg.

[30] Az azonnali hatályú felmondás indokainak valósága körében hangsúlyozta, hogy a felperes fellebbezéséből nem derül ki, hogy az ítélet megállapításait milyen okból vitatja. Ezért e körben sem felel meg a fellebbezés a Pp. 371. § (1) bekezdésében foglaltaknak, az elsőfokú bíróság a helyesen feltárt tényállásból megalapozott jogi következtetéseket vont le.

[31] A kereset összecszerűsége kapcsán hangsúlyozta, hogy azt a felperes nem jelölte meg és fenntartotta az elsőfokú eljárásban tett hivatkozásait, miszerint a felperes igényét nem csökkentette az Mt. 172. § (2) bekezdése szerinti járulékokkal.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[32] A fellebbezés nem alapos.

[33] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 370. § (1) bekezdése és 371. §-a alapján a fellebbezés korlátai között bírálta felül. A fellebbezés nem érintette a sérelemdíj iránti igény elutasításával kapcsolatos érdemi döntést, így annak felülbírálata nem képezte a másodfokú eljárás tárgyát.

[34] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást helyesen állapította meg és a bizonyítékok Pp. 279. §-ában foglaltaknak megfelelő értékelésével érdemben helyes döntést hozott az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége körében.

[35] A másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, hogy az alperes megtartotta a rá irányadó 15 napos szubjektív határidőt az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlása kapcsán. Az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet gyakorolni. A 15 napos határidő az azonnali hatályú felmondás okáról történt tudomásszerzéssel nyílik meg. Helyesen hangsúlyozta az elsőfokú bíróság, mindez azt jelenti, a munkáltatói jogkört gyakorlója mindazoknak az ismereteknek a teljes körű birtokába jut, amelyek alapján az azonnali hatályú felmondási jog gyakorolhatóságáról, vagyis a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyáról és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényi feltételek meglétéről megalapozottan állást tud foglalni (EBH2000.246). A 15 napos jogvesztő határidő az említett körülmények tisztázását követően kezdődik el.

[36] A nem vitatott tényállás szerint az alperes 2020. május 29-e és június 3. között belső ellenőrzési vizsgálatot folytatott a 2020. május 29-én a selejtjelentések ellenőrzésekor tapasztalt, az címkeszám címkeszámú termék sérültnek történő jelentése kapcsán a kirendeltséget érintően. A vizsgálat eredményeként megállapította, hogy a felperes kicserélte az címkeszám és a termék cikkszámát csomagolásban található termékeket. A megállapításokat az alperes jegyzőkönyvben is rögzítette, annak első oldalán, míg a jegyzőkönyv második oldalán a felperes meghallgatására vonatkozó nyilatkozat tartalmát kívánta rögzíttetni a munkáltatói jogkör gyakorlójával. Ehhez kapcsolódóan azonnali hatályú felmondásról szóló okiratot küldött meg a felperes felett munkáltatói jogkört gyakorló, a kirendeltséget vezető kirendeltségvezető részére e-mailben.

[37] Nem vitatottan a belső ellenőrzés által tett megállapításokat tartalmazó jegyzőkönyv és a jogviszony megszüntetésére vonatkozó, a munkáltatói jogkör gyakorlója által alá nem írt, így mindenképpen tervezetnek minősülő okirat a felperes keresőképtelen állományának időtartama alatt érkezett meg a kirendeltségre. A jelentés elkészülteként az alperes által megjelölt 2020. június 3-i időpont és az azonnali hatályú felmondás közlése, azaz 2020. július 1-je között az Mt. 78. § (2) bekezdése szerinti 15 napos határidőnél hosszabb idő telt el.

[38] A tanúvallomásokat helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság akörben, hogy az okiratok megküldésével az alperes a jogviszony megszüntetésének tényét még nem döntötte el, arra ugyanis a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. Tévesen állította a felperes a fellebbezésében, hogy kirendeltségvezető tanúvallomása alapján nem volt szó arról, hogy a megszüntetés közlése előtt az alperes meg kívánta hallgatni. kirendeltségvezető maga is elmondta, hogy a felmondást megelőzően szembesítette a felperest azzal, hogy mit tárt fel a belső ellenőrzés és a felperes érthető, elfogadható magyarázatot arra nem tudott adni. A felmondás közlésekor jelenlévő kirendeltségvezető-helyettes tanú tanú elmondta, hogy a felperes betegállományból való visszatérését követően kirendeltségvezető a felperes elé tárta a belső ellenőrzéstől érkezett levél world csatolmányát, amely tartalmazta az alapul szolgáló eseményt és kifejezetten kérte a felperest, hogy emlékezzen vissza, hogy mi történt ezzel kapcsolatban.

[39] Ezt az eseményt a tényleges tartalma szerint kellett értékelni, függetlenül attól, hogy azt milyen elnevezéssel illették a tanúk. A munkáltató részéről jelenlévő személyek egybehangzóan adták elő, hogy a felperessel próbálták tisztázni a történéseket, ez pedig ténylegesen az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló eseményt érintette, amikor is az alperes lehetőséget biztosított arra, hogy a felperes védekezését előadhassa. ellenőrzésvezető tanú egyértelműen előadta, hogy beszélt a munkáltatói jogkör gyakorlójával a belső ellenőrzési jegyzőkönyv megküldését követően, és tisztázták azt, hogy a döntéshozatal előtt a felperest meg kell hallgatni, mivel előfordulhat az, hogy a felperes olyan magyarázattal áll elő, ami újabb vizsgálatot vagy újabb következtetést eredményez (39. sorszámú jegyzőkönyv 5. oldal első bekezdés).

[40] Attól függetlenül, hogy a tanúvallomások abban a körben is egybehangzóak voltak, hogy a belső szabályzat szerinti szabálytalanság az abban érintett alkatrész értékétől függetlenül azonnali hatályú felmondást eredményez, azaz a legsúlyosabb szankció alkalmazását vonja maga után, ezt a következtetést az alperes részéről a munkáltatói jogkör gyakorlója csak akkor tudta levonni, amennyiben a felperest szembesítette a feltárt vizsgálat eredményével. Az alperes a bizonyítási eljárás adatai szerint elvárta a munkavállaló nyilatkozatát, aki azonban érdemi védekezés alapjául szolgáló körülményt előadni nem tudott. Az alperes nem volt elzárható attól, hogy a feltárt súlyos kötelezettségszegés kapcsán a döntés meghozatalához szükséges körülményeket részletesen megismerje, ennek érdekében a felperes meghallgatását foganatosítsa, és nem önmagában a belső ellenőrzési jelentésről készült jegyzőkönyv alapján határozzon a munkaviszonyt érintő legsúlyosabb szankcióról. Nem írható az alperes terhére, hogy a cselekmény észlelését, feltárását követően a felperestől magyarázatot várt a tényállás tisztázásához és a következmények megállapításához. A felperes személyes meghallgatását keresőképtelenségének ideje alatt foganatosítani nem tudta, ez az időtartam a szubjektív határidőbe nem számított bele, de mindez a vizsgálat indokolatlan elhúzódását sem eredményezte. A felperes keresőképesse válását követő első munkanapján a személyes meghallgatása megtörtént, ezzel az intézkedéssel az alperes nem esett késedelembe, az azonnali hatályú felmondásra irányadó határidő megtartottnak minősül, emiatt jogellenesség nem állapítható meg.

[41] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti, a munkaviszony azonnali hatályú felszámolására lehetőséget adó munkáltatói intézkedés alkalmazására az ott rögzített

tényállási elemek együttes megvalósulása esetén van jogszerű lehetőség. E körben a kötelezettségszegés lényeges voltát és annak súlyát is értékelnie kell a munkáltatónak, illetve az intézkedés jogszerűségének vizsgálata során a bíróságoknak is. A felmondás indokait érintően a felperes a fellebbezésében kizárólag arra hivatkozott, hogy nem emlékszik a terhére rótt kötelezettségszegésre és elképzelhetőnek tartja azt, hogy az eseménnyel érintett levegőszűrőt más cserélte ki helyette, emiatt kötelezettségszegése nem nyert bizonyítást. Ennek kapcsán arra mutat rá a másodfokú bíróság, hogy a bíróság mérlegeli az egyes bizonyítékokat, megállapítja azok bizonyító erejét, a tanúvallomások hitelt érdemlő, logikus és meggyőző voltát, a tanúk elfogulatlanságát, az okiratok valódiságát, a tárgyi bizonyítékok állapotát, figyelembe veszi a bizonyítékok összefüggését és az esetleges ellentmondásokat és mindezek alapján hozza meg a döntését. Az elsőfokú bíróság a perbeli esetben ítéletében rögzítette, hogy a tanúvallomásokból, okirati bizonyítékokból melyeket fogadott el valónak, részletesen megjelölte a bizonyítékok mérlegelésénél irányadó körülményeket és kitért arra, hogy azok zárt logikai láncolatban miként támasztják alá a munkáltatói intézkedést. Részletesen számot adott a mellőzött bizonyítási eszközökről is.

[42] A másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett az elsőfokú bíróság ítéletében kifejtettekkel, a felmondásban kifogásolt körben is részletes indokolást adott az elsőfokú bíróság. Ezen mérlegelés során helyesen jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a felperes munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegése a perbeli esetben jogszerűen megalapozta a munkaviszony azonnali hatályú felmondását. Helytállóan értékelte azt, hogy az ún. belső informatikai rendszerben minden munkavállaló külön felhasználó névvel és jelszóval rendelkezett, ennek használatát szigorúan elvárta a munkáltató és a termék jóváírást is csak a saját jelszavukkal végezhatték. Az a körülmény, hogy a felperes esetlegesen e körben a szigorú munkáltatói utasítást nem tartotta be, mentesülését a perbeli esetben nem eredményezhette. Azt is helyesen vette figyelembe az elsőfokú bíróság, hogy a kötelezettségszegés súlyát nem a felperes által okozott kár nagyságrendje minősítette. A perbeli eseménysor tényleges megvalósítását az okozott kár mértékétől és a munkavállaló személyétől függetlenül jelentős mértékű kötelezettségszegésként kezelte az alperes, mert az a kialakított rendszerrel teljesen ellentétes. Az alperesi szabályozás szerint csak eladható termék írható jóvá és amennyiben a munkavállaló tévesen nem ilyen terméket hozott el a partnertől, azt részére vissza kellett volna küldeni. Az adott esetben nem önmagában a hibás jóváírást kellett értékelni, hanem azt a szándékos eljárást, amely során a felperes a hibás jóváírást a termékcsereivel leplezni kívánta.

[43] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helytálló következtetésre jutott arra nézve, hogy az alperes azonnali hatállyal jogszerűen szüntette meg a perbeli munkaviszonyt a felperes terhére rótt kötelezettségszegés okán. Emiatt az összecszerűség körében a kereseti és fellebbezési kérelem hiányosságait a másodfokú bíróságnak már nem kellett értékelnie.

[44] Mindezek alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokaira figyelemmel – helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[45] A másodfokú bíróság a Pp. 82. § (1) bekezdése alapján kötelezte az eredménytelenül fellebbező felperest az alperes másodfokú eljárással felmerült 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése szerint számított perköltségének viselésére.

[46] A fellebbezési eljárásban a pertárgyérték összegét a Pp. 21. § (1) bekezdésére figyelemmel a felperes elsőfokú eljárásban előadott keresetpontosítása szerinti 3.044.500 forint alapján határozta meg a másodfokú bíróság.

[47] A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a le nem rótt, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[48] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2023. július 4.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla
bíró