



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.020/2022/9.

A felperes:

felperes neve (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

jogtanácsos neve (címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

(város neve)i Törvényszék 3.M.70.181/2021/11.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

A felperes 3.M.70.181/2021/12.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 51 000 (ötvenegyezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 163 270 (százhatvanháromezer-kétszázhetven) forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 2008. november 24. óta állt az alperes alkalmazásában vezető jegyvizsgáló munkakörben.

[2] Az alperes 2020. június 10-i hatállyal kiadta a 12530-2020-jv. parancskönyvi rendelet kiegészítését, melyben megerősítette a 12530-2020-jv. parancskönyvi rendelkezésben előírt maszkviselési kötelezettséget, utalva arra, hogy kormányrendelet alapján a tömegközlekedési eszközökön való tartózkodás során mindenki köteles a száját és az orrot eltakaró eszközt (pl. orvosi maszk, sál, kendő) viselni.

[3] A maszk viselésére vonatkozó szabályok változása miatt 2020. szeptember 20. napján az alperes kiadta 24321/2020/START számú, a maszkhasználati kötelezettség és elmulasztásának következményei vezetői utasítást, valamint megjelent a 13073-2020-JV. parancskönyvi rendelkezés, melyben az alperes a munkavállalók és az utasok számára előírta az orvosi maszk, munkavédelmi maszk, illetve textil vagy más anyagból készült maszk kötelező viselését akként, hogy az az orrot és a száját folyamatosan elfedje.

[4] 2020. október 8-án a felperesre maszk viselésének hiánya miatt utaspanasz érkezett. A kivizsgálást követően az alperes 2020. október 21-én a felperessel szemben egy hónap időtartamra 5 000 forint munkabért érintő vagyoni hátrány jogkövetkezményt alkalmazott.

[5] A felperes 2020. november 16-án jelezte vezetőjének, hogy huzamosabb ideig tartó maszkviselésre nem mindig képes. A vezető tájékoztatta, hogy keresőképtelenség esetén táppénzre mehet, illetve lehetősége van fizetés nélküli szabadság igénybevételére. Emellett a felperes arról is tudomással bírt, hogy orvosi igazolás alapján mentesítheti őt a munkáltató a maszkviselési kötelezettség alól.

[6] 2020. november 29-én a felperes szolgálatteljesítés során nem viselt védőmaszkot, továbbá szolgálati lappal sem rendelkezett, ezért a munkáltató 2020. december 17-én kelt határozatában két hónap időtartamra, összesen 20 000 forint munkabért érintő hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott.

[7] A felperes a maszk viselésének kötelezettsége kapcsán 2021. januárjában a vezetőjétől ismételt tájékoztatást kért, melynek során táppénz, szabadság, fizetés nélküli szabadság igénybevételeinek lehetőségét ismételték meg.

[8] A felperessel szemben 2021. március 4-én, valamint március 7-én maszkviselési szabályok megszegése miatt ismételten utaspanasz érkezett. A felperes március 11-én a március 4-i panaszra nyilatkozott, melyben a maszk viselésének hiányát nem fogadta el, míg a március 7-i bejelentésre nem tett nyilatkozatot.

[9] Az alperes 2021. március 12-én négy hónap időtartamra 25 000 forint/hó, azaz összesen 100 000 forint munkabért érintő vagyoni hátrány hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott a felperessel szemben.

[10] 2021. április 23-án az ellenőrzés idején a felperes a vonaton jegyvizsgálat során úgy viselt maszkot, hogy az az orrát nem takarta el, valamint (város neve) állomáson a vonat mellett nem viselte az előírt maszkot. A felperesnél lévő maszk kék csipkeanyagból készült, azt felszólításra lecserélte orvosi maszkra.

[11] Az alperes 2021. április 28-án a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette. Indokolásában arra hivatkozott, hogy a felperes megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (1), (2), 8. § (1), 52. § (1) bekezdés c), d) pontját, valamint a 32/2015. (VII. 29). (alperes) ért. 28. sz. vezérigazgatói utasítás, valamint a (alperes) 42/2011. (XI. 04.) (alperes) ért. 23. EVIG számú elnöki vezérigazgatói utasítás ismételt kiadását a (alperes) etikai kódexéről, valamint a 30/2015. (VI. 26.) (alperes) ért. 11. EVIG számú csoportszintű utasítását, és a parancskönyvi rendelkezésekben foglaltakat. Utalt arra, hogy a felperes 2020. februárjában írásbeli figyelmeztetés, 2020. október és december, valamint 2021. március hónapokban a maszkviselési szabályok megszegése miatt vagyoni hátrány munkáltatói intézkedésben részesült. A fenti megállapítások miatt a munkáltató részéről olyan mértékű bizalomvesztés jött létre, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Kereset és ellenkérelem

[12] A felperes a munkaviszonyt megszüntető intézkedéssel szemben keresettel élt. Kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 1 540 891 forint, valamint nettó 500 000 forint szép kártya juttatás, mint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetésére, pernyertessége esetén perköltséget nem igényelt.

[13] Keresete indokául előadta, hogy a munkáltató intézkedése sérti a kollektív szerződés 19. §-ában foglaltakat, amely az Mt. 66. §-át egészíti ki, mely a munkavállalók azon köréről

rendelkezik, akik esetében a munkaviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg, és ő jelezte, hogy egy 16 év alatti és három 16 év feletti gyermeket egyedül nevel.

[14] Véleménye szerint nem állt fenn olyan súlyos ok, amely miatt a munkaviszony fenntartása lehetetlen lenne és az aránytalan terhet jelentene a munkáltatónak. A munkáltató kizárólag bizalomvesztésre hivatkozott, ugyanakkor kötelességeinek megszegése nem szándékos magatartás eredménye. A szándékosságot kizárja az is, hogy két alkalommal jelezte a munkáltatónak, hogy nem tud eleget tenni minden esetben a maszk viselési kötelezettségének annak ellenére, hogy foglalkozás-egészségügyi vélemény szerint alkalmas a munkakör ellátására.

[15] Arra is hivatkozott, hogy a munkáltató a korábbi intézkedései során kiszabott vagyoni hátrányt a felmondás napjáig nem vonta le a béréből, ebből arra következtetett, hogy talán komolyabb szankció nélkül „túlélhető a járványhelyzet.”

[16] A bizalomvesztésre hivatkozást nem tartotta sem okszerűnek, sem megalapozottnak, mert nem okozott anyagi kárt, a rábízott eszközökkel és a bevétellel elszámolt, a vonatokat a forgalmi előírásoknak megfelelően továbbította, késést nem okozott, az utasok átszállását is figyelemmel kísérte. 2021-ben nem volt betegszabadságon, túlmunka végzésre pedig nem mondott nemet.

[17] Állította, hogy a 12772-2020-JV. parancskönyvi rendelkezés kivételével a felmondás indokolásában elhangzott utasításokat nem ismerte, a maszkviselési szabályokat nem szándékosan szegte meg, valamint utalt arra, hogy a felmondásban hivatkozott 2020. februári esemény a kollektív szerződés rendelkezései alapján elévült, így a döntésnél nem vehető figyelembe.

[18] Előadta továbbá, hogy 2020. november 16-án jelezte a munkáltatónak, hogy egészségügyi okok miatt ideiglenesen alkalmatlan munkavégzésre, a huzamosabb idejű maszkviselés részére problémát okoz. A közvetlen vezetője azonban arról tájékoztatta, hogy igénybe vehet ez esetben táppénzt, vagy fizetetlen szabadságot, mely lehetőségekkel anyagi megfontolásból nem élt.

[19] Kifogásolta, hogy a 2021. április 23-i ellenőrzés során nem tartották megfelelőnek az általa használt csipke anyagú maszkot, holott semmilyen utasítás nem rendelkezik arról, hogy csak orvosi maszk viselése engedélyezett.

[20] Véleménye szerint a felmondás azért sem jogszerű, mert vonatkozásában soronkívüli egészségügyi alkalmassági vizsgálat elrendeléséről kellett volna intézkednie a munkáltatónak.

[21] Utalt arra is, hogy a felmondás indokolásában nem szerepelhettek volna a korábbi, 2020. októberétől kiadott munkáltatói intézkedések, mert azokat a szankcionált eseményeket követő több, mint 15 nappal hozta meg a munkáltató, illetve a 2020. februári eset óta a felmondásig több, mint 1 év eltelt, az érintett eset elévült.

[22] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, vitatva annak jogalapját és összecszerűségét. Kérte továbbá, hogy a bíróság kötelezze a felperest 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-ában foglaltak szerint perköltség viselésére.

[23] Előadta, hogy az alperesnél valamennyi munkavállaló köteles a munkáját az alperesnél kiadott és hatályban lévő utasítások szerint végezni. A maszk viselésére vonatkozó vezérigazgatói utasítás és parancskönyvi rendelkezés kiadásra került, de a felperes ezeket nem tartotta be, magatartásával, viselkedésével az alperes negatív megítélését idézhette elő, mellyel megsértette az Mt. 6. § (1), (2), 8. § (1), 52. § (1) bekezdés c), d) pontjában, a 12772-2020-jv. parancskönyvi rendelkezésben, valamint az etikai kódexben foglaltakat is. A felperes munkaviszonyából fakadó köteleességeit vétkezen megszegte, a korábbi kötelezettségszegései, a szándékos, sorozatos jogszabályba ütköző és utasítás ellenes magatartása eredményezte a bizalomvesztés olyan mértékét, amely miatt a munkaviszonya fennállása lehetetlenné vált.

[24] Kifejtette, hogy a munkáltató a felmondás közlésekor hatályos jogszabályok alapján köteles volt betartani és betartatni a maszk viselési szabályokat, melyeknek többszöri és egyre súlyosabb munkáltatói intézkedés ellenére sem tett eleget a felperes.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[25] A (város neve)i Törvényszék 3.M.70.181/2021/11. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 70 000 forint perköltséget, míg a le nem rótt 122 500 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[26] Az indokolásban kifejtette, hogy az érdemi döntést a felperes munkaviszonya fennállása és jogviszonyának megszűnése idején hatályban lévő jogszabályi rendelkezések alapján kellett elbírálni azzal, hogy a Covid-19 vírussal összefüggésben kialakult járványt az egészségügyi szervezet (WHO) világjárvánnyá nyilvánította 2020. március 11-én.

[27] Idézte az általa irányadónak tekintett kormányrendelet releváns rendelkezéseit. Kiemelte, hogy a 484/2020. (XI. 10.) Kormányrendelet alapján a jogalkotó az alperesre, mint tömegközlekedést biztosító szolgáltató munkáltatóra külön kötelezettséget írt elő a maszkviselési szabályok betartása és betartatása kapcsán. A felperes jogviszonyának megszüntetésekor hatályban lévő rendelkezések, és munkáltatói utasítások alapján a tömegközlekedésben dolgozó munkavállaló nemcsak az orrot, száját eltakaró maszk viselésére volt köteles, hanem ellenőrzési és felügyelési kötelezettsége is volt az utazók tekintetében.

[28] Kifejtette, hogy a felmondás arra hivatkozással szüntette meg a felperes munkaviszonyát, hogy a vétke kötelezettségszegése, valamint a részben azonos tárgyú sorozatos korábbi fegyelmi eljárások alapjául szolgáló magatartások tanúsítása miatt a munkaköréhez szükséges alapvető bizalmi viszony megszűnt. Az indokolás kifejezetten a 2021. április 23-i ellenőrzésre hivatkozott, amikor a felperes nem megfelelően viselte, továbbá a (város neve)i állomáson a vonat mellett tartózkodva nem viselte az előírt maszkot.

[29] A felmondás indokolását világosnak tekintette. Az abban feltüntetett okok valóságát annyiban látta cáfoltnak, hogy a felperes orvosi maszkot lett volna köteles viselni. Egyetértett azzal a felperesi hivatkozással, hogy sem az irányadó kormányrendeletből, sem az alperes belső utasításából nem volt levezethető az alkalmazható maszk milyensége.

[30] Az okszerűség vizsgálata kapcsán elsőként azt fejtette ki, hogy e körben a felperessel szemben korábban alkalmazott hátrányos jogkövetkezmények jogszerűségét nem vizsgálta, csak azt vonta értékelési körébe, hogy a munkáltató már többször vonta felelősségre a felperest a maszkviselés hiánya miatt.

[31] Emellett – a felperes elismerése alapján – figyelembe vette, hogy a felperes tudomással bírt arról, hogy a jogszabály maszkviselési kötelezettséget ír elő, a hivatkozott parancskönyvi rendelkezések tartalmát ismerte és tudott a munkáltató által maszkviselési kötelezettség betartása és betartatása vonatkozásában tett intézkedésekről. Tudott arról is, hogy a munkáltató orvosi igazolás, szakorvosi irat birtokában mentesítheti a munkavállalót a maszk viselési kötelezettség alól, de e célból a felperes nem kereste fel háziorvosát és a munkáltatónak sem jelzett olyan egészségügyi problémát, ami indokoltá tette volna, hogy az alperes intézkedjék a foglalkozás egészségügyi vizsgálat soronkívüli elrendelése iránt.

[32] Álláspontja szerint a felmondás nem ütközött felmondási tilalomba, vagy korlátozásba. Nem fogadta el ugyanis a felperes arra való hivatkozását, hogy ne állt volna fenn olyan különös indok, amely lehetővé tette volna – a kollektív szerződés 19. § (1) c) alpontja alkalmazásával – jogviszonya jogszerű felmondását. A 19. § 1. pont d) pontját pedig a felperes esetében nem látta alkalmazhatónak. A különösen indokolt esetet azért tartotta megállapíthatónak, mert a felperes a terhére rótt magatartással szándékosan és ismételten a munkáltató számára a veszélyhelyzet miatt kiemelt jelentőségű kötelezettségét szegte meg.

[33] Mivel a felperes az egyre súlyosabb munkáltatói intézkedések kiszabását követően sem tett eleget a járványhelyzetre tekintettel előírt maszkviselési kötelezettségének, orvosi igazolást a mentesülése végett nem csatolt, az alperes alappal hivatkozott arra, hogy a bizalma a felperesben olyan mértékben megingott, hogy emiatt nem kívánja fenntartani a jogviszonyát.

A fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[34] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes élt fellebbezéssel. Fellebbezésében elsődlegesen kérte, hogy az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helyezze hatályon kívül, másodlagosan pedig az ítéletet változtassa meg akként, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének és jogkövetkezményére vonatkozó kereseti kérelmének adjon helyt.

[35] Fellebbezését az alábbiakkal indokolta:

Az elsőfokú bíróság a bizalomvesztés okszerűségének vizsgálatakor nem vette figyelembe a vele szemben korábban alkalmazott hátrányos jogkövetkezmények jogszerűségét. Figyelmen kívül hagyta, hogy a munkáltatói felelősségre vonások minősége, elévülési ideje, alapossága, tényfeltárás teljessége, a végrehajtottságának elmulasztása hogyan befolyásolta a munkavállaló és a munkáltató közötti bizalmi viszonyt.

A munkáltatónak tudomása volt arról, hogy egészségügyi okok miatt gondja van a maszkviseléssel, így nem alátámasztott a maszkviselési szabályok szándékos megszegése.

A munkáltató annak ellenére, hogy tudott az egészségügyi problémáról folyamatosan többletmunkára kötelezte őt, és ezen felül is túlmunka végzés lehetőségével kereste meg rendszeresen. Mindezek ellentmondanak a bizalmi viszony megromlásának.

Az alperes az utaspanaszok és a munkavállalói értesítések ellenére nem törekedett a helyzet érdemi megoldására, intézkedései nem feleltek meg a felelős üzemeltetőtől elvárható normáknak.

Nem vizsgálta az elsőfokú bíróság, hogy az irányítási jog gyakorlásával összefüggésben figyelembe vette-e a munkáltató a munkavállaló beosztását, egészségi állapotát és az elrendelt kötelesség teljesítésével összefüggő egyéb körülményeket.

A munkáltató fegyelmi eljárásai során kimerítette a rendeltetésellenes joggyakorlást, illetve a joggal való visszaélés fogalmát.

Állította, hogy az utaspanaszok és a munkáltatói értesítések alapján egészségi állapotában, magatartásában olyan érzékelhető változás következett be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi az adott munkakör ellátására. Az alperestől elvárható lett volna, hogy e változást felismerje és soron kívüli orvosi vizsgálatra kötelezze. Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt is, hogy a perrel érintett időszakban az orvosi ellátások magánszemélyként gyakorlatilag nem voltak elérhetőek.

A munkáltató hátrányos jogkövetkezményt eredményező intézkedéseivel megvalósított hátrányos megkülönböztetést is.

[36] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében kérte, hogy az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét hagyja helyben és kötelezze a felperest a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4. és 5. §-a alapján másodfokú perköltség megfizetésére.

[37] Kifejtette, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését a felperes vétkes kötelezettségzegése, valamint a részben azonos tárgyú, korábbi fegyelmi eljárások alapjául szolgáló magatartások, és emiatt a munkaköréhez szükséges alapvető bizalmi viszony megszűnése indokolta.

[38] Érvelése szerint nem kellett figyelembe venni az elsőfokú bíróságnak a korábban alkalmazott hátrányos jogkövetkezmények jogszerűségét, ugyanis azok ellen a felperes nem élt jogorvoslattal.

[39] Állítása szerint a felperes magatartása szándékos volt. Tudatában volt annak, hogy a maszkviselési szabályoknak nem tesz eleget, és súlyosbító körülmény az is, hogy vele szemben a munkáltató három alkalommal is hátrányos intézkedést alkalmazott.

[40] A túlmunkára kötelezéssel kapcsolatban kifejtette, hogy a felperes által vállalt túlórák száma a vezető jegyzizsgáló munkakörben általános, ez a maszkviselési és egyéb szabályok sorozatos figyelmen kívül hagyásával, és az azokkal való szándékos szembehelyezkedésre alapított munkáltatói bizalomvesztéssel nem hozható összefüggésbe.

[41] Előadta, hogy a felperes konkrét egészségügyi problémát, olyan panaszt nem tárt a munkáltató elé, amiből arra lehetett volna következtetni, hogy a felperes egészségi állapotában olyan negatív változás következett be, amely miatt az adott munkakör biztonságos ellátására alkalmatlan. A felperes a háziorvosát sem kereste fel és nem jelzett a munkáltatónak olyan egészségügyi problémát, ami indokoltá tette volna, hogy intézkedjen az alperes a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat során kívüli elrendelése iránt.

[42] A rendeltetésellenes joggyakorlással és a joggal való visszaéléssel kapcsolatban elsődlegesen azzal érvelt, hogy a Pp. 373. § alapján a másodfokú eljárásban a keresetet megváltoztatni nem lehet, utólagos bizonyításnak nincs helye. Másodlagosan előadta, hogy a pandémiás időszakban a maszkhasználati kötelezettséget jogszabály írta elő, amelynek betartására mindenki köteles volt. Az alperes teljeskörű tájékoztatást adott a felperes részére a hatályban lévő maszkviselési szabályokról, a maszkviselési kötelezettség alóli mentesülési lehetőség igénybevételének feltételeiről, valamint a maszkviselési szabályok megszegésének hátrányos következményeiről. Mindezek alapján megállapítható, hogy az alperes magatartása nem ütközött a joggal való visszaélés tilalmába.

[43] A hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban szintén elsődlegesen a Pp. 373. §-ára hivatkozott, valamint másodlagosan megjelölte, hogy a felperes az eljárás során nem igazolta egészségi állapotát, nem jelölt meg összehasonlítható helyzetben lévő csoportot és hátrányosabb helyzetet sem.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[44] A felperes fellebbezése alaptalan.

[45] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülmény fennálltának hiányában – felülbírálati jogkörét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 370. § (1) bekezdése alapján az erre irányuló fellebbezési kérelme és fellebbezési ellenkérelemre azok korlátai között gyakorolta figyelemmel arra, hogy ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában írt tartalmi követelmények körében előadottak.

[46] Az elsőfokú bíróság ítélete érdemben helyes.

[47] A fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben foglaltakra figyelemmel az ítéletábla az alábbiakat emeli ki.

[48] Helytelenül hivatkozott a felperes arra, hogy az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe a bizalomvesztés okszerűségének vizsgálatakor a vele szemben korábban alkalmazott hátrányos jogkövetkezmények jogszerűségét (bár előbbi nyilatkozata a tartalma szerint – a szövegkörnyezetből kitűnően – annak kifogásolására utal, hogy az elsőfokú bíróság e munkáltatói intézkedések jogszerűségét nem vizsgálta). Megjegyzendő, hogy a felperes e körben az elsőfokú eljárásban csupán azt kifogásolta, hogy az alperes a 2020. októberében és azt követően alkalmazott munkáltatói intézkedések esetében elmulasztotta a 15 napos intézkedési határidőt.

[49] A felperes a munkáltatói intézkedések ellen az azokhoz kapcsolódó jogorvoslati határidőben jogorvoslattal nem élt, ezért ezek jogszerűségének vagy jogszerűtlenségének értékelése – az alperes helyes hivatkozása szerint –nem tartozott az elsőfokú bíróság feladatai közé.

[50] Ugyanezen okból nem kellett vizsgálnia a felelősségrevonási eljárások „minőségét”, „alaposságát”, a „tényfeltárás teljességét” és ezek bizalmi viszonyra gyakorolt hatását sem, különösen, hogy ezekre vonatkozó hivatkozást a felperes az elsőfokú eljárásban nem is tett.

[51] A felperes az előbbi hivatkozásában felsorolt szempontok között szerepeltette az elévülést is, amely azért vizsgálendő külön, mert egyrészt erre utalt az elsőfokú eljárásban is, másrészt ezzel kapcsolatban – az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozatát is értékelve – nem az intézkedés jogszerűtlenségét állította, hanem azt, hogy az abban értékelt „esemény” tekintetében a felmondás időpontjában már az „objektív elévülés” beállt. Keresetlevelében e körben a felelősségre vonási eljárásokkal érintett magatartások közül csak a „2020. februári eseményt” nevesítette, ezért a fellebbezési eljárásban is csak ez vehető figyelembe az új tényállítás Pp. 373. § (2) bekezdésében foglalt tilalma miatt.

[52] A felperes a Kollektív Szerződés 3. melléklet 4.4. pontjára utalással állította a „2020. februári esemény” elévülését. Ennek releváns rendelkezése szerint „nem lehet hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni, ha bekövetkezett az elévülés, akár az objektív (1 év), akár a szubjektív (15 nap) határidő tekintetében”. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató az előbbi objektív és szubjektív határidőn belül alkalmazhatott volna a felperessel szemben hátrányos jogkövetkezményt, de nem azt, hogy a – hátrányos jogkövetkezmény fogalma alá nem tartozó – felmondás indokolásában milyen időkorlátom belül hivatkozhat súlyosbító körülményként az esetre. Megjegyzendő azonban, hogy a munkáltató a 2020. februári eseménnyel kapcsolatban írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, ami a Kollektív Szerződés 74. § 1. pontja alapján szintén nem tartozik a hátrányos jogkövetkezmény fogalma alá, ezért arra a felperes által hivatkozott elévülési szabályok nem is vonatkoznak.

[53] A korábbi, hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásával kapcsolatos munkáltatói intézkedések végrehajtásának kérdése sem releváns a felmondás jogszerűsége tekintetében. Az, hogy a munkáltató mellőzte a végrehajtást, nem mentesíti a felperest az intézkedésekkel érintett kötelezettségek teljesítése alól és nem is utal – a felperes téves hivatkozásával szemben – a munkáltatói bizalom minőségére. Alaptalan volt a felperes hivatkozása arra is, hogy a terhére rótt kötelezettségszegést nem lehet szándékosnak minősíteni figyelemmel arra, hogy a munkáltató hónapokon keresztül tudomással bírt arról, hogy egészségügyi problémái miatt gondjai vannak a maszkviseléssel. A rendelkezésre álló peradatok szerint ugyanis a felperes – ismerve kötelezettségét – két alkalommal jelezte vezetőjének, hogy huzamosabb ideig nem képes a maszk viselésére, mire a munkáltató tájékoztatta arról, hogy keresőképtelensége esetén táppénzre mehet, továbbá lehetősége van szabadság vagy fizetés nélküli szabadság igénybevételére, sőt arról is, hogy a maszkviselési kötelezettség alól orvosi igazolással mentesülhet. A felperes azonban egészségügyi problémáival nem kereste fel háziorvosát, sem igazolást nem szerzett be, sem a táppénz lehetőségével nem élt és a munkáltató felé sem közölt olyan konkrét egészségügyi problémát, ami indokolhatta volna soron kívüli egészségügyi alkalmassági vizsgálatát. Az irányadó szabályok ismerete és a mentesülési lehetőséggel élés mellőzése alapot adtak magatartása szándékosnak minősítésére, hiszen a felperes tudta, hogy mentesítés hiányában a maszk használatának időnkénti mellőzésével kötelezettségszegést követ el, nyilvánvalóan azt is tudta, hogy a kötelezettségszegésnek milyen következményei lehetnek, tehát akkor amikor a maszkot nem használta, belenyugodott magatartása lehetséges következményeibe.

[54] Alaptalanul hivatkozott a felperes arra is, hogy az egészségügyi problémái ellenére a munkáltató folyamatosan túlórára kötelezte, illetve túlmunka végzés lehetőségével kereste meg rendszeresen, és ezek a megkeresések ellentmondanak a bizalmi viszony megromlásának. A felperesmunkáltató általi többletmunkára kötelezése, valamint részére a túlmunka végzés lehetőségének felajánlása nem zárja ki azt, hogy a többszöri kötelezettségszegés miatt végül a munkáltató bizalma a felperesben megrendüljön és nem igazolja a munkáltató bizalmának töretlenségét.

[55] Tévesen sérelmezte a felperes azt is, hogy az alperes az utaspanaszok és munkavállalói értesítések ellenére nem törekedett a helyzet érdemi megoldására. A munkáltató ugyanis a felperes telefonos megkeresésére tájékoztatta arról, hogy milyen körülmények esetén mentesülhet a maszkviselési kötelezettsége alól, illetve emellett – a figyelmeztetésekből, és az egyre súlyosbodó jogkövetkezmények alkalmazásából kitűnően – törekedett arra, hogy a fokozatosság elvét betartva hívja fel a felperes figyelmét a maszk viselésére, a jogszabályok és belső utasítások betartására. Az alperes az adott helyzetnek megfelelően tehát a jogszabályokhoz igazodva érdemi megoldást keresett, intézkedései – a felperes téves hivatkozásával ellentétben – megfeleltek a felelős üzemeltetőtől elvárható normáknak. Ennél több az adott helyzetben a munkáltatótól nem volt elvárható, bár a felperes azt nem is fejtette ki, hogy mit tartott volna a munkáltató részéről elvárható magatartásnak, csupán általános kifogást fogalmazott meg eljárásával kapcsolatban.

[56] A felperes érvelésével szemben az elsőfokú bíróság figyelembe vette és helyesen értékelte a felperes beosztását, egészségi állapotát, és az elrendelt köteletség teljesítésével összefüggő egyéb körülményeket. Az ítélet indokolásában rögzítette, hogy a maszkviselési szabályok betartása és betartatása kiemelt jellegű kötelezettsége volt az alperesnek, mely során köteles volt gondoskodni a jogszerű magatartás követésének ösztönzésére irányuló további feltételekről is. A munkavállalókra irányadó parancskönyvi rendelkezésekből

megállapítható volt, hogy kiemelt fontosságúnak tartotta – és minden intézkedést megtett annak érdekében –, hogy a munkavállalók és az utasok a tömegközlekedés igénybevétele során a jogszabályokat maradéktalanul betartsák. A felperesnek, mint tömegközlekedési eszközön feladatot teljesítő munkavállalóknak nemcsak a jogszabály betartása, hanem betartatása is feladata volt, és ezen kötelességét a jogszabályoknak és a munkáltatói utasításoknak megfelelően kellett ellátni. Az egészségügyi problémák esetén fennálló lehetőségeiről pedig több ízben tájékoztatást kapott. A felperes nem minden esetben az ismert kötelezettségeinek és lehetőségeinek megfelelően járt el, ezzel megszegte az irányadó jogszabályokat és belső utasításokat.

[57] Helytelenül hivatkozott a felperes arra, hogy az egészségi állapotában és a magatartásában érzékelhető változást a munkáltatónak észlelnie kellett volna, és ez alapján soronkívüli vizsgálatra kellett volna őt kötelezni. A felperes nem jelezte a munkáltatónak, hogy konkrét egészségügyi problémája lenne. A felperes egyértelmű, nem csupán a maszkhasználat nehézségére utaló jelzése nélkül az alperesnek nem állt módjában a felperes egészségi állapotára vonatkozóan olyan következtetést levonni, hogy soron kívüli foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatot elrendelése lenne indokolt. A felperes tájékoztatásának és igazolásának hiányában tehát nem terhelte az alperest olyan kötelezettség, hogy intézkedjen a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat soron kívüli elrendelése iránt.

[58] Alaptalanul érvelt a felperes a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlásával, illetve joggal való visszaélésével, valamint hátrányos megkülönböztetés megvalósításával kapcsolatban is.

[59] A Pp. 373. § (1) bekezdése alapján a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során – a (2)-(5) bekezdésben foglaltak kivételével – keresetet megváltoztatni nem lehet. A 373. § (2) bekezdése kimondja, hogy a fellebbezésben új tény állítására akkor kerülhet sor, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására, vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítéletet eredményezhetett volna.

[60] A 373. § (3) bekezdése szerint a kereset és ellenkérelem változtatásának akkor van helye, ha az a (2) bekezdés szerinti ténnyel áll közvetlen okozati összefüggésben. A fél akkor terjeszthet elő új bizonyítási indítványt, illetve bocsáthat rendelkezésre további bizonyítási eszközt, ha az a (2) bekezdés szerinti tény bizonyítására vagy keresete alapjául hivatkozott tény bizonyítására szolgál feltéve, hogy az önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a tudomására vagy keletkezett.

[61] A keresetváltoztatás tilalma alapján a felperes sem fellebbezésében, sem a másodfokú eljárás során – a kivételektől eltekintve – keresetét nem változtathatja meg, utólagos bizonyításnak sincs helye. A felperes az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott joggal való visszaélésre, rendeltetésellenes joggyakorlásra, továbbá hátrányos megkülönböztetésre sem, fellebbezésében pedig nem állított olyan tényeket, amelyek a kivételes esetek valamelyikének fennálltát megalapozták volna, ezért a keresetváltoztatásának a másodfokú eljárásban nem volt helye.

[62] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a kereset elbírálásához szükséges tényállást kellő mértékben feltárta, azt a rendelkezésre álló bizonyítékok okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg és abból helytálló következtetésre jutott, ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés értelmében helybenhagyta.

[63] Az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes felperest az alperes másodfokú eljárással kapcsolatban felmerült perköltségének megfizetésére. A perköltség összegének a megállapításánál az ítéltábla 2 040 891 forint perköltséggel számolva 51 000 forint perköltség megfizetésére kötelezte a felperest a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2), (4) és (5) bekezdése alapján.

[64] A 2 040 891 forintos pertárgyérték figyelembevételével az illeték megállapítása az 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdésén alapul azzal, hogy a pervesztes felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre tekintettel a le nem rótt fellebbezési illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Szeged, 2022. december 5.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

a tanács elnöke

Dr. Gál Attila s.k.

előadó bíró

Dr. Bálint Attila s.k.

táblabíró