



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.277/2021/7.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a dr. Vágó György egyéni ügyvéd (jogi képviselő címe.) által képviselt **Felperes** (felperes címe.) **felperesnek** az Oppenheim Ügyvédi Iroda (cím6, ügyintéző: dr. Cselédi Zsolt ügyvéd) által képviselt **Alperes** (alperes címe) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 21.M.70.390/2021/12. számú ítélete ellen a felperes által 13. sorszámon elterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

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

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 75.000 (hetvenötezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 238.300 (kettőszázharmincnyolcezer-háromszáz) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s:

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2017. április 3. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban területi képviselő munkakörben. Az alapbére mellett a felperes

teljesítménytől függően mozgó bérben is részesült, ez függött a felperes által teljesített kihelyezések számától, milyenségétől.

[2] A felperes munkaköri feladatai közé tartozott, hogy a hozzá tartozó boltokban az alperes termékei minél több és kedvezőbb helyen megjelenhessenek, így a vásárlóknak minél több lehetősége legyen azokkal találkozni. A felperes a munkaviszony létesítésétől többször is részt vett oktatáson, ahol fényképekkel illusztrálva elhangzott, hogy az alperes mit ért az egyes kihelyezéseken. Az, hogy az egyes kihelyezéseket milyen mennyiségi elvárások mellett fogadják el, időről időre változott. Az azonban, hogy mi számít elsődleges és másodlagos kihelyezésnek, vagy, hogy mi a gondolavéges vagy raklapos másodlagos kihelyezés, nem változott. Az elsődleges kihelyezés az volt, ahol az adott termék a többi hasonló termék között a polcrendszeren helyet kapott. Minden más kihelyezés (pl. a hűtőben, a kasszatetőn, egy raklapon, egy kosárban, a sorvégeken, egy papír displayen elhelyezett bizonyos mennyiségű áru) egy-egy másodlagos kihelyezésnek számított. Az alperes oktatási anyagai szerint raklapos kihelyezésnek hívták azt a másodlagos kihelyezést, ahol az áru az eladótérben önállóan, szigetszerűen kihelyezett raklapon helyezkedett el. Gondolavéges kihelyezés az volt, ha egy polcrendszer végén lévő teljes területen az összes keresztben álló polcon, vagy még azok előtt a földön is kizárólag az alperes termékeit helyezték el.

[3] Az alperes a felperes részére minden hónapra e-mailben előre megküldött egy tervet, ami tartalmazta, hogy az alperes elvárása szerint a felperesnek milyen jellegű boltokban, milyen kihelyezésekből, összesen mennyit kellene elérnie a körzetében. A területi képviselők tevékenységüket a telefonjukra telepített alkalmazás neve alkalmazáson keresztül igazolták az alperes felé. Amikor egy boltban leellenőrizték és feltöltötték az elsődleges és másodlagos kihelyezéseket, az alkalmazásba beléptek és kiválasztották, hogy azt elsődleges vagy másodlagos kihelyezésként kívánják rögzíteni, majd kiválasztották a másodlagos kihelyezés fajtáját és arról fényképet készítettek. A fényképkészítés alapszabálya volt, hogy minden kihelyezésről egyetlenegy fotót kell készíteni. A képet a megfelelő címkézéssel kellett rögzíteni és a fotót úgy kellett elkészíteni, hogy abból a kihelyezés fajtája, valamint elhelyezkedése a környezetben világosan ellenőrizhető legyen. A képet a képviselő által kiválasztott címkével, a bolt megnevezésével, és a készítés dátumával együtt a rendszer automatikusan továbbította egy központi számítógépre. A control supervisor a képeket rendszeresen ellenőrizte és ha olyat talált, ami nem volt megfelelő, akkor a területi képviselőt figyelmeztette. A szisztematikusan előforduló problémákra a képviselők teljes csoportjának felhívta a figyelmét. A helyes rögzítés módját az oktatási anyagba újból és újból beépítették. Arra, hogy az elsődleges kihelyezést nem lehet másodlagosként rögzíteni, egy kihelyezést csak egyszer szabad lefényképezni úgy, hogy azon a kihelyezés környezete is jól látható legyen és hogy a fényképet mindig a helyes kategória kiválasztásával küldjék el, a felperesnek mind az oktatások során, mind személyesen többször felhívták a figyelmét.

[4] A felperes 2017. október 17. napján egy soltvadkerti üzletből a alkalmazás neve alkalmazásban két külön másodlagos kihelyezésnek feltüntetett képet küldött be, amely azonban valójában egy korábban már lefényképezett elsődleges kihelyezés jobb, illetve bal oldaláról készültek. A fényképek úgy lettek elkészítve, hogy azokon csak a polcokon elhelyezett áruk sora látszik teljesen közelről, a kihelyezés környezete azonban egyáltalán nem. Az alperes 2017. október 20. napján írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest,

az írásbeli figyelmeztetés egyik indoka az volt, hogy a felperes a alkalmazás neve alkalmazásban nem a valóságnak megfelelő adatokat vitt fel. Az írásbeli figyelmeztetésben az alperes felhívta a felperes figyelmét, hogy amennyiben munkaköri kötelezettségét súlyos gondatlansággal jelentős mértékben ismételten megszegi, munkáltatója kezdeményezni fogja a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését. Ugyanezen a napon a kereskedelmi igazgató a területi képviselőknek egy kör-emailt is küldött, melyben külön felhívta mindenki figyelmét arra, hogy a kihelyezések helytelen vagy kettős kihelyezésként történő rögzítése csalásnak számít és következményeket von maga után. Az e-mailhez egy oktató anyagot is csatolt, amelyben többek között az is kiemelésre került, hogy 2017. október 24. napjától szigorúan veszik annak az elvárásnak az ellenőrzését, hogy az olyan kihelyezés, amin felül a sorvégek vannak feltöltve, alul pedig a sorok elé zsugorokban vannak odatolva az alperes termékei, egyetlen gondolavéges kihelyezésnek minősül. Egy másik fotó mellett pedig az a figyelemfelhívás szerepelt, hogy ha a gondolavéges kihelyezés alján az áruk nem a sorvégeken, hanem külön raklapon kerülnek elhelyezésre, a raklap felett lévő polcvégek akkor sem számítanak külön kihelyezésnek. Az oktatóanyag arra is felhívta a figyelmet, hogy a kihelyezéseket minimum egy méter távolságból és úgy kell fotózni, hogy azon a kihelyezési környezet jól látható legyen.

[5] 2017. november 14-én a control supervisor a fényképek ellenőrzése során észlelte, hogy a felperes november 9-én egy települési üzletben a korábbi figyelmeztetések ellenére két külön kihelyezésnek – egy raklapos és egy sorvéges kihelyezésnek – rögzített egy olyan gondolavéges másodlagos kihelyezést, amelyen a polcrendszer végén keresztben elhelyezkedő felső sorokban, továbbá ezek alatt egy raklapon odatolva az alperes termékei foglaltak helyet. A fényképek úgy lettek elkészítve, hogy mindkét képen csak az áruk csoportja látható közelről, a kihelyezés környezete csak nagyon korlátozott mértékben. A felperes közvetlen felettesei még aznap találkoztak a felperessel egy települési benzinkúton, ahol közölték vele, hogy nincsenek megelégedve a munkavégzésével és ismertették vele a rögzítéssel kapcsolatos problémát, továbbá felajánlották részére a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésének lehetőségét. Miután ezt a felperes nem fogadta el, közölték vele, hogy a munkaviszonyát az alperes ebben az esetben is meg kívánja szüntetni és azonnal felmentették a munkavégzési kötelezettség alól. Ott helyben elkérték tőle a szolgálati autóját és a többi munkaeszközét is, az egyik felettese szállította haza a felperest.

[6] A felperes 2017. november 24. napján vette át a november 22. napjára keltezett azonnali hatályú felmondást, melyet az ügyvezető írt alá. A felmondás több indokot tartalmazott, melyek közül az egyik indok az volt, hogy a felperes a alkalmazás neve alkalmazás kezelését, használatát nem látta el megfelelően, abba nem a valóságnak megfelelő adatokat vitt fel. 2017. november 14. napján a települési üzlet ellenőrzése során megállapításra került, hogy a felperes nem megfelelően rögzítette az úgynevezett gondolavéges kihelyezést, helytelenül két kihelyezés került rögzítésre. A felmondás utalt a korábbi írásbeli figyelmeztetésre is.

Kereset és ellenkérelem

[7] A felperes többször módosított keresetében munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatt 2.979.131.- forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés, valamint 587.270.- forint rendkívüli munkavégzés iránti díjazás és ezen összegek után járó kamatok megfizetésére kérte az alperes kötelezését. A munkaviszony megszüntetés körében hivatkozott arra, hogy az indok nem világos, nem valós, nem okszerű, a felmondás indokának kizárólag a alkalmazás neve nem megfelelő alkalmazására vonatkozó része világos. A felperes nem ismerte el, hogy a felrótt hibákat elkövette, állította, hogy a mindennapi munkavégzés során úgy járt el, ahogy az alperesi munkáltatónál megszokott. Nem igazolt, hogy több képet ugyanarról a kihelyezésről készített, csalás, téves adatfeldolgozás és kár sem valósult meg. Hivatkozásait a per folyamán többször kiegészítette. Később, 2019. június 18-án hivatkozott arra is, hogy nem bizonyított, hogy a alkalmazás neve rendszer zárt, ahhoz más nem férhetett hozzá. A 2017. december 29-i perindításhoz képest 2019. szeptember 17-én adta elő, hogy az alperes nem tudta a fényképfelvétellel bizonyítani, hogy a felperes elkövette a kötelezettségszegést, mert nem lehet megállapítani, hogy a fényképfelvétel a felperes nevéhez köthető-e, az ő munkavégzésével hozható-e összefüggésbe. Az alperes által bizonyítékként hivatkozott három darab fotóról nem derül ki mikor és hol keletkezett. Nem bizonyított, hogy a fényképeket valóban a felperes rögzítette-e, hiszen az alperes munkavállalói a alkalmazás neve rendszer által rögzített adatokhoz utólag szabadon hozzáférhettek.

[8] 2020. január 6-án hivatkozott elsőként arra, hogy az alperes szóbeli azonnali hatályú felmondással szüntette meg a munkaviszonyát: 2017. november 14. napján az alperes munkavállalói a munkaviszonyát megszüntették és ténylegesen fel is számolták: megmondták neki, hogy az alperes részére tovább munkát végeznie nem kell, és a munkaeszközeit is ott helyben elvették tőle. Ennek alátámasztására hivatkozott a felperes ágazatai felettesének tett tanúvallomására, mely szerint „Felajánlottuk a felperesnek a közös megegyezés lehetőségét, amit ő nem fogadott el, majd ezt követően azonnali hatályú felmondást közöltünk vele és elvettük a munkaeszközét, ami ilyenkor szokás”.

[9] Hivatkozott arra is, hogy a másodlagos kihelyezésekkel kapcsolatos elvárások az alperesnél folyamatosan változtak, a felperes nem lehetett teljesen tisztában azzal, hogy minek a lefényképezését várják tőle. Még ha igaz is, hogy bizonyos kihelyezéseket rosszul rögzített, abban szándékosság, de még súlyos gondatlanság sem terhelte. Az alperes elvárásai ezen a téren nem voltak világosak és érthetetlen számára, hogy miért nem lehetett volna a polcvég előtti raklapon felhalmozott árut külön fényképen rögzíteni. Arra is hivatkozott, hogy lehet, hogy a két képet egyszerűen véletlenül készítette. A felperes csak egyetlen hibát vétett, a bónuszra való jogosultsághoz azonban több száz hibára lett volna szükség. Előadta, hogy a felperesi kötelezettségszegés legfeljebb egy rendes felmondást alapozhatott volna meg.

[10] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a munkaviszony megszüntetés jogszerű volt, annak indoka világos, valós és okszerű. A felmondás indokának leg súlyosabb kötelezettségszegéseként a alkalmazás neve alkalmazásban a nem a valóságnak megfelelő adatok felvitelét határozta meg. A felperes munkaviszonyának megszüntetéséről alapvetően azért született döntés, mert a felperes – kb. egy hónappal azután, hogy írásbeli figyelmeztetést kapott azért, mert a másodlagos kihelyezéseket a alkalmazás neve alkalmazásban megtévesztő módon rögzítette – ismételten

olyan fotókat küldött be, amelyeken egyetlen másodlagos kihelyezést megpróbált két kihelyezésnek elszámoltatni. Ezt a fajta munkavállalói magatartást az alperes semmiféleképpen nem tolerálhatta, a történetek láttán a felperes feletteseiben a bizalom oly mértékben megrendült, hogy a továbbiakban már nem kívántak vele együtt dolgozni. Ehhez csak súlyosbító körülményként járult a felmentésben szereplő többi indok.

[11] Kötelező érvényű szabály volt, hogy egy kihelyezést csak egyszer lehet felütni a rendszerbe, erről a munkavállalók egyértelmű és ismételt tájékoztatást kaptak. Ez egyértelmű volt mind az oktatási anyagokból, mind a rögzített adatok havi értékeléséből. 2017. október 20-án a kereskedelmi igazgató egyértelműen leírta a területi képviselőknek, hogy a kihelyezések helytelen vagy többes kihelyezésként történő rögzítése csalásnak számít. Ezen e-mail alapján is megállapítható, hogy a felperes előtt ismert volt, hogy mi számít tiltott magatartásnak. A felperes mind 2017. október 18-án, mind 2017. november 9-én egy kihelyezésről több fényképet készített. Az egyezés a dátumból, az azonos bolti helyszínből és a bolti környezetből megállapítható. A felperes az ilyen, nem valós kihelyezések felütésével próbálta elérni a bónuszcélját, mely közvetlen és közvetett anyagi kárt is okozott az alperesnek. A jogszerű utasítások teljesítésének megtagadása azonnali hatályú felmondás alapja, a felperes magatartása sértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1)-(2) bekezdéseit. A helytelen adatrögzítés folytán a felperes több bónuszt kapna, mint amire jogosult volt, a nem megfelelő kihelyezéssel a versenytárs vállalati termékei is előtérbe kerülnek, mely az alperesnél piacvesztést okoz. Ezzel a felperes közvetlen kárt is okozott a cégnek és a jogos gazdasági érdeket is veszélyeztette. Hivatkozott arra, hogy a meghallgatott tanúk is egyezően adták elő, hogy tilos egy kihelyezésről több fényképfelvételt készíteni, ha valaki mégis ezzel ellentétesen járt el, az lényegében csalásnak számított, ami minden esetben a munkaviszony megszüntetésével járt. A nem megfelelő, valóságtól eltérő adatrögzítés mind a kihelyezések számára, mind azok jellegére és típusára is kiterjedt. Hivatkozott arra, hogy a felperes a kötelezettségszegést egyenes szándékkal követte el, tudata pontosan átfogta a cselekmény súlyosságát és jogkövetkezményét.

[12] A alkalmazás neve rendszerben minden területi képviselő saját egyedi azonosítóval és jelszóval lépett be és a saját személyes felületén keresztül végezte a szükséges adminisztrációt, melyhez a feltöltött fénykép alatt minden esetben automatikusan rögzítésre került a bolt neve és a dátum. Ebből következően a fényképet csak az adott felhasználó és csak szándékosan tudta feltölteni a rendszerbe. A több lépésből álló adatrögzítés jellegéből adódóan véletlen felütés nem fordulhatott elő. A felperes általi elkövetést igazolja, hogy az ő user nevéhez lettek rögzítve a képek.

[13] Hivatkozott arra, hogy a szóbeli megszüntetésre való hivatkozás késedelmes és rosszhiszemű, melyet kért a felperes terhére értékelni. Ugyancsak kérte a felperes terhére értékelni az ellentmondásos nyilatkozatait. Állította, hogy a településli találkozón az alperes munkavállalói csak tájékoztatták arról a felperest, hogy a munkaviszonyát nem kívánják a továbbiakban fenntartani, a munkaeszközeit azért vették el tőle, mert a munkavégzés alól már akkor felmentették. A munkaviszonyt azonban a postán kiküldött írásbeli azonnali hatályú felmondással szüntették meg.

[14] Vitatta a követelés összegszerűségét is.

Az elsőfokú bíróság döntése

[15] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest 587.270.- forint rendkívüli munkavégzésért járó díjazás és kamatai megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[16] A munkaviszony jogellenes megszüntetése kapcsán az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az alperes szóban szüntette volna meg a munkaviszonyát. supervisor első tanúvallomása jegyzőkönyvének teljes szövegét figyelembe véve sem lehet levonni ezt a következtetést. Bár ezen a napon valóban jegyzőkönyvbe került egy olyan mondat, hogy „felajánlottuk a felperesnek a közös megegyezés lehetőségét, amit ő nem fogadott el, majd ezt követően azonnali hatályú felmondást közöltünk vele és elvettük a munkaeszközeit, ami ilyenkor szokás”. Ezt követően azonban a jegyzőkönyv tanúsága szerint a tanú azt is elmondta, hogy „A felperessel közölt azonnali hatályú felmondást az ügyvezető igazgató írta alá” továbbá, hogy „Nem tudom megmondani, hogy mennyi idő telt el a településli találkozó és a felperessel közölt felmondás között”. Az ellentmondásos nyilatkozatokra a bíróság is rákérdezett, a tanú ekkor még egyértelműen nyilatkozott oly módon, hogy „A közös megegyezés lehetőségének elfogadásáról való közlést követően tájékoztattuk a felperest, hogy munkaviszonyát azonnali hatállyal meg kívánjuk szüntetni és felmentettük őt a munkavégzési kötelezettség alól, egyúttal elvettük a munkaeszközeit”, majd, „A felperes ezt követően már munkát nem végzett a felmentése miatt a munkáltató javára”. A tanú egyáltalán nem állított olyat, hogy a felperes munkaviszonyát ő maga és felp. felettese szüntette meg. Ez a tanúnak már az első jegyzőkönyvbe tett tanúvallomásából is kitűnik. Az alperes által hivatkozott mondat, egy utóbb még ugyanazon a tárgyaláson tisztázott jegyzőkönyvvezetési pontatlanság volt. A vallomás tényleges tartalmának tisztázására visszahívott tanú ezt követően kétszer is határozottan tagadta, hogy megszüntették volna a felperes munkaviszonyát szóban. A felperes munkaeszközeit pedig csak azért vették el, mert a munkájára a továbbiakban már valóban nem tartottak igényt, a felperes munkavégzési kötelezettségét felfüggesztették. Ugyancsak ezt támasztja alá felp. felettese tanúvallomása, aki elmondta, hogy a felperest a munkavégzési kötelezettség alól felmentették és tájékoztatták arról, hogy a munkáltató a későbbiekben még keresni fogja. A tanú határozottan tagadta, hogy munkaviszony megszüntetést közöltek volna a felperessel, egyben kijelentette, hogy ilyen jogosultsággal nem is rendelkezik. Az elsőfokú bíróság értékelte, hogy november 14-én javasolták a munkáltatói jogkör gyakorló felé a felperes munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetését és ezzel kapcsolatosan a vezetőség még széles körben vizsgálódott, hogy a munkáltatói intézkedés ténylegesen megalapozott lehessen. Ezt igazolja az alperes által csatolt 2020. november 21-i dátumú e-mail levelezés is. Az elsőfokú bíróság figyelembe vette, hogy a felperes sem értékelte a településln történeteket a munkaviszony szóbeli megszüntetésének, erre ugyanis a 2017. november 24. napján benyújtott keresetlevelében nem hivatkozott, csak az írásbeli felmondás jogellenességét állította.

[17] Ezt követően az elsőfokú bíróság vizsgálta az azonnali hatályú felmondás indokolását. Megállapította, hogy az indokok világosak, de az adatrögzítésen túli indokok kapcsán megállapította, hogy azok nem okszerűek és az a három felmondási ok önmagukban egy azonnali hatályú munkáltatói felmondást nem alapozhattak volna meg.

[18] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint azonban a 2017. november 9. napján történt nem megfelelő rögzítés az alperesi intézkedés megalapozására önmagában is alkalmas volt. A felperes 2017. november 9. napján két olyan fényképet rögzített, amelyek közül az egyik energiaital2 negyed raklapként, a másik energiaital2 sorvéggként lett megnevezve, ugyanakkor az egyik kép gyakorlatilag felülről a másik folytatása volt. A két képet összevetve megállapítható, hogy pontosan egy olyan kihelyezés lett két külön kihelyezésként rögzítve, amire vonatkozóan mind a kereskedelmi igazgató 2017. október 20-i üzenete, mind a korábbi oktató anyagok már többször is felhívták a felperes figyelmét arra, hogy a termékszámától függetlenül egyetlenegy gondolavéges kihelyezésnek minősül. A felperes ezzel kapcsolatosan a perben olyan egymásnak ellentmondó érveket adott elő, amelyek kizárják egymást. A felperes arra is hivatkozott, hogy ha olyan fénykép került beküldésre, ami nem volt megfelelő, az biztosan véletlen volt, nem vette észre. A véletlen rögzítést azonban kizárja az, hogy a két külön fókuszú képet két külön fül kiválasztásával lehetett elkészíteni és beküldeni. A felperes arra is hivatkozott, hogy a fényképeket feltehetően azért rögzítette ezen a módon, mert a másodlagos kihelyezésekkel kapcsolatos elvárások az alperesnél folyamatosan változtak. Gyakorlatilag lehetetlenség volt követni, hogy éppen mikor mit és hogy kértek fényképezni. Az alperesi oktatás azonban ezen a téren következetes és egyértelmű volt, a fényképekkel illusztrált utasítással külön kitértek arra, hogy ez az elhelyezés egyetlenegy kihelyezésnek számít és felhívták a figyelmet, hogy az odahelyezett mennyiségtől függetlenül nem szabad azt két külön kihelyezésként rögzíteni. A felperesnek ezért tudnia kellett, hogy az általa rögzített termékcsoport egyetlen gondolavéges kihelyezésnek számít. A tanúvallomások és a becsatolt okirati bizonyítékok is azt igazolják, hogy e tekintetben nem volt változás, a változások csak a mennyiségi elvárásokat érintették. A kereskedelmi igazgató 2017. október 20-i e-mailje is ezt tanúsítja.

[19] A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a fényképeket nem ő készítette, a felperes saját maga által tett nyilatkozatai is arra utalnak, hogy a fotók tőle származnak, pl. a felperes úgy nyilatkozott, hogy „Én azt állítom, hogy én ezt raklapként fotóztam le”. Ezen túl a felperesnek a per megindulását követően több évvel először felvetett hivatkozását a rendelkezésre álló bizonyítékok sem támasztották alá. A tanúvallomások igazolták, hogy a alkalmazás neve alkalmazásban mindegyik területi képviselő csak a saját területéhez tartozó boltokat láthatta, egymás boltjához sem véletlenül, sem direkt nem lehetett felvételeket rögzíteni. A gyártó tanúsítvánnyal igazolta, hogy a alkalmazás neve alkalmazás zártláncú, az abban rögzített adatok eredete beazonosítható és nem hamisítható.

[20] Mindezek alapján megállapította, hogy az alperes által kifogásolt két rögzítés kifejezetten az alperes megtévesztésének szándékával lett pontosan úgy elkészítve, ahogy volt, ezt igazolják a fotó elkészítésének és beküldésének körülményei, így a háttér elrejtése, a

másodlagos kihelyezés nevének kiválasztása, továbbá a felperes tárgyaláson előadott egymásnak ellentmondó, zavaros védekezése. Miután az alperes a felperes szándékos magatartását már nem először észlelte, ugyanezen okból a felperes korábban írásbeli figyelmeztetésben is részesült, alappal döntött úgy, hogy a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszünteti. A rögzítések megfelelő valós elkészítése az alperesnek alapvető érdeke volt, ezen keresztül tudta ellenőrizni a területi képviselők tevékenységének eredményességét, gazdasági céljai teljesülését. A rögzítések mennyisége a területi képviselőknek fizetendő bónusz számítási alapja is volt. A tanúk arra nézve is egyértelműen nyilatkoztak, hogy ha valaki egy kihelyezésről két képet küld be, az egyértelműen csalásnak minősül. A kötelezettségszegés jelentős voltát kellően alátámasztja, hogy a felperesnél nem ez volt az első eset és emiatt írásbeli figyelmeztetésben részesítették. Külön értékelni kellett továbbá a kereskedelmi igazgató ezzel kapcsolatos e-mailjét is. A tanúvallomások alátámasztották, hogy az alperesnél a munkavállalók számára nyilvánvaló volt, hogy aki egy kihelyezést kettőnek fényképez le, azt a munkáltató elküldi. Korábban is volt olyan eset, hogy azt a munkavállalót, aki ilyet tett, az alperes azonnali hatállyal elküldte.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[21] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének a munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó részében az ítélet megváltoztatását és a keresetnek való helyt adást. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 64. § (1) bekezdés c) pontját és (2) bekezdését, az Mt. 78. § (1) bekezdését, az Mt. 82. §-át, továbbá az Mt. 20. § (1) és (4) bekezdéseit és a 20. § (5) bekezdését. Ismét hivatkozott a felperes ágazatai felettesének a 2018. június 21-i tárgyaláson tett tanúvallomására, mely szerint „Felajánlottuk a felperesnek a közös megegyezés lehetőségét, amit ő nem fogadott el, majd ezt követően azonnali hatályú felmondást közöltünk vele és elvettük a munkaeszközét, ami ilyenkor szokás”. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság ezt a nyilatkozatot nem vette figyelembe, csak a később már „pontosított” vallomást, valamint felp. felettese tanú vélhetőleg a korábbi tárgyalási jegyzőkönyv tartalmának ismeretében tett vallomását. Életszerűtlennek találta az alperesi tanúk második előadását és az azon alapuló ítéleti indokolást is. Hivatkozott arra, hogy elsődlegesen az ágazati felettes első meghallgatásakor tett tanúvallomását kell figyelembe venni. Nem valós az indokolásnak az a része, hogy nem döntött az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről, s az sem, hogy ne tett volna ilyen tartalmú intézkedést. Egyáltalán nem ad magyarázatot az ítélet indokolása arra, hogy ha ott és akkor még nem volt eldöntött tény a felperes munkaviszonyának megszüntetése, akkor hogy akarták ott és akkor azonnal közös megegyezéssel megszüntetni a felperes munkaviszonyát. Vagy volt döntés a munkáltató részéről, hogy közös megegyezéssel vagy pedig felmondással ott és akkor megszünteti a felperes munkaviszonyát vagy pedig nem. Életszerűtlen az is, hogy az ágazati felettes tanú a 2018. nyarán tett tanúvallomásától eltérően 2020. és 2021. évben már sokkal pontosabban – véletlenül az alperes számára is kedvezően – idézte fel emlékeit. Ekkor már fel volt készülve a tanú. Nem valós az ítélet indokolásának azon része sem, hogy a felperes mindennek nem tulajdonított jelentőséget és maga sem úgy tekintette, hogy ott és akkor (településln) azonnali hatállyal nem szüntették meg a munkaviszonyt. Amikor a felperest a bíróság meghallgatta, akkor a felperes úgy nyilatkozott, hogy a közös megegyezést követően „közölték, hogy a munkáltató mindenképpen meg kívánja szüntetni a jogviszonyomat, úgy fogalmaztak, hogy ki vagyok rúgva és elvették azonnal az eszközeimet”. „Mindketten beszéltek hozzám és

mindketten azt kommunikálták, hogy ki vagyok rúgva”. Az írásba foglalás elmaradása önmagában jogellenesség teszi a felmondást. Ezen túl az Mt. 20. § (3) és (4) bekezdése alapján érvényesnek kell tekinteni a munkáltató képviselőjében eljáró munkavállalók által tett jognyilatkozatot, mivel a felperesi munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy jogosultságára. Egy ekkora cégnél értelemszerű, hogy a munkáltatói jogkör egyes elemei delegálva vannak és hogy a munkavállalók nem is találkoztak a munkáltatói jogkör gyakorlójával. Hivatkozott arra is, hogy a felettesek csak úgy tudtak közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetést felajánlani, ha a munkáltató képviselőjében jártak el. Ők és a felperes is egyaránt így tekintett rájuk.

[22] A felmondás indoka kapcsán arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság ítélete mind a négy indok kapcsán megállapította annak világosságát, ez azonban nem helytálló. Egyedül azon indok világos, hogy a felperes 2017. november 14. napján a települési üzletben helytelenül kettő fotót rögzített.

[23] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság szerint azért szüntette meg az alperes jogszerűen azonnali hatállyal a felperes munkaviszonyát, mert egy, azaz egy fotóval többet töltött fel a alkalmazás neve alkalmazásban, azt is úgy, hogy mind a felperes, mind pedig az alperes alkalmazásában állott tanúk elismerték, hogy a munkáltató a kihelyezésről készült fotók számát illetően többször változtatott a szabályozáson, Még szabályváltozások nélkül is okszerűtlen ezen kötelezettségszegés alapján az azonnali hatályú megszüntetés és e körben hivatkozott a BH2004.4.158. számú eseti döntésre, mely szerint néhány késedelmes adatrögzítés nem valósít meg alkalmatlanságot. Álláspontja szerint az ítélet nem ad arra választ, hogy miért is minősül ez olyan lényeges jelentős mértékű kötelezettségszegésnek, ami a munkaviszony azonnali hatályú felszámolását eredményezi. Önmagában az, hogy a felperes által naponta feltöltött 110-120 fotóból egyszer egy darab helytelenül került feltöltésre, nem vezethet ilyen eredményre.

[24] Előadta, hogy továbbra sem igazolt, hogy a fotókat a felperes töltötte fel és hogy az alkalmazásba feltöltésre került képek utólag ne lennének módosíthatók. E körben hivatkozott tanú tanúvallomására, aki elmondta, hogy csak a supervisor tudott a képhez rögzíteni. Ehhez képest a bíróság úgy foglalt állást e tekintetben, hogy ez egy zárláncú rendszer, amibe nem lehet benyúlni. Ezt a megállapítást a bíróság csak igazságügyi szakértő bevonásával tehette volna meg. tanú tanúvallomásából azt a következtetést vonta le, hogy a téves adatrögzítés rendszerszintű volt az alperesnél, nem is lehetett máshogyan, miután naponta több ezer fotó lett feltöltve. tanú tanúvallomásában elmondta, hogy ha nem jó fényképet küldött be, akkor figyelmeztették, hogy az nem felel meg az elvárásoknak, és ezért azt a képet törölték, valamint nem számították be a képet a teljesítményénél. Álláspontja szerint az alperes a hibás gyakorlatot rendszerszinten eltúrte, de még enélkül is a tévedés, egyszeri egy fotó feltöltése a mindennapos munkavégzésbe bele van kódolva. Az elsőfokú bíróság ebből az egy téves adatfeltöltésből olyan, a felperes szándékos megtévesztő magatartását, annak sorozatszerűségét prezentálta, ami már az alperes gazdasági céljait veszélyezteti. Ez valótlan és ellentmond a józan ész követelményének. A szándékos megtévesztésre nincs adat. Visszautasította azt a megállapítást, hogy a felperesnél ilyen fajta csalás nem az első esetben derült ki. Ez iratellenes megállapítás, soha senki nem állított ilyet. A havi riportok és teljesítményértékelések senki számára nem voltak értelmezhetőek, azokat

még az ágazati vezető sem tudta feldolgozni. Hivatkozott arra, hogy másnál is előfordult téves adatrögzítés.

[25] A kereskedelmi igazgató levelével kapcsolatban előadta, hogy abban ugyan kiemelésre került a jogkövetkezmények kilátásba helyezése arra az esetre, ha valaki újra és újra a közölt rögzítési szabályokat megszegi, de ez csakis a rendes felmondásra vonatkozhatott. Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti követelmények nem teljesültek, és e vonatkozásban az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása sem ad magyarázatot. A felperes által a további egy fotó feltöltése nem minősülhet se lényeges kötelezettségnek, de nem is lehet olyan jelentős mértékű, ami a munkaviszony azonnali hatályú felszámolásához vezetne. Nem igazolható a felperes szándékos és súlyos gondatlan kötelezettségszegése sem.

[26] Nem mellőzhető a munkahelyi gyakorlat vizsgálata. Jelen esetben az alperes nem törölte a fotót és nem az történt, hogy nem vette figyelembe a havi riport összeállításakor, hanem egyszerűen elvágta a munkajogi kapcsolatot a felperessel, még hozzá azonnal. Így az egyetlen világos indok kapcsán sem igazolt, hogy a felperes munkavállalói lényeges kötelezettségét jelentős mértékben szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal megszegte.

[27] Az alperes fellebbezési ellenérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes munkaviszonya nem szóban került megszüntetésre, hanem a 2017. november 22. napján kelt írásbeli jognyilatkozat útján. 2017. november 14-én a felperest pusztán a munkavégzés alól mentették fel. Ezért nem állapítható meg alaki jogellenesség. Kiemelte, hogy maga a felperes is a keresetindítási határidőn belül kizárólag az írásbeli azonnali hatályú felmondás indokolását támadta meg, említést sem tett a szóban közölt felmondásról. Erre elsőként 2020. januárjában, évekkel a keresetindítási határidő elteltét követően hivatkozott. Ezzel kapcsolatosan az elsőfokú ítélet helytállóan rögzítette, hogy önmagában is nyomatékos kétség fér azon, jelentősen későbbi felperesi előadások hitelességéhez, hogy a felperes munkaviszonyát szóbeli jognyilatkozattal szüntették volna meg. Ezen túl a felperes állításai ellentmondásosak voltak, de bizonyíthatlanok is maradtak. felp. felettese és supervisor tanúvallomása alapján azt lehetett megállapítani, hogy ekkor azt közölték a felperessel, hogy a munkavégzés alól felmentik. A felperes fellebbezésében megalapozatlanul ragadta ki a jogi végzettséggel nem rendelkező supervisor tanúvallomásának egyes mondatait a kontextusukból. A nyilatkozatokat a tanú utóbb bírói kérdésre egyértelműsítette.

[28] Az alperes hivatkozásával szemben a felmondás indokolása eleget tett a világosság követelményének. A felperesi kötelezettségszegésnél értékelni kell, hogy a felperes számos, kifejezetten a alkalmazás neve rendszerben a tevékenységek rögzítésére fókuszáló belső képzésen vett részt, nagy számú, ezzel kapcsolatosan készített munkáltatói tájékoztató anyagot kapott áttanulmányozásra, ismerte az e vonatkozásban érvényesülő szigorú belső gyakorlatot, az esetet megelőzően mintegy egy hónappal ezen kötelezettségszegés okán már kapott írásbeli figyelmeztetést. A felperes tevékenységét telephelyen kívül végezte, ezt dokumentálta a munkáltató felé a alkalmazás neve rendszeren

keresztül. A felperest megillető juttatások összege is függött e dokumentációtól, a felperes által teljesített kihelyezések darabszámától, jellegétől (elsődleges vagy másodlagos) és azok típusától (sorvég, raklap, gondolavég). A kötelezettségszegés súlyát fokozta, hogy a hibát a felperes meg sem kísérelte korrigálni, noha erre lehetősége lett volna. A felperes így egyértelműen lényeges munkavállalói kötelezettségét kirívóan súlyos mértékben megszegte, annak a munkáltató működésére és pénzügyi-vagyoni-gazdálkodási helyzetére kiható negatív következményeit vagy kifejezetten kívánta vagy azokba legalábbis belenyugodott. A felperes a kötelezettségszegés kiemelkedő súlyával tisztában volt.

[29] Az elsőfokú ítélet helyesen foglalt állást úgy, hogy a perbeli esetben nem volt szükséges igazságügyi szakértő kirendelése a alkalmazás neve rendszerben történő külső beavatkozás lehetősége kapcsán, mert becsatolásra került a rendszert üzemeltető ügyvezető nyilatkozata a rendszer zárt jellegét illetően, melyet tanúvallomások is alátámasztottak. Ismételten hivatkozott arra, hogy a felperes összegszerű követelése nem felel meg a jogszabályi követelményeknek és a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségnek.

A másodfokú bíróság döntése és annak indokai

[30] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[31] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátaira tekintettel, e keretek között vizsgálta fel, ezért nem érintette az elsőfokú ítélet fellebbezéssel nem támadott részét (rendkívüli munkavégzés iránti díjazás). Ugyancsak nem volt tárgya a fellebbezésnek az azonnali hatályú felmondás további indokai, mellyel kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy azok ugyan világosnak minősülnek, de nem okszerűek.

[32] Alaptalanul hivatkozott a felperes a szóbeli munkaviszony megszüntetésre. Az elsőfokú bíróság több alkalommal tájékoztatta a feleket a bizonyítási kötelezettségről és teherről a felperes által állított szóbeli munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatban. Erre vonatkozó bizonyítási tájékoztatást adott az 50.M.3526/2017/51. és az 21.M.70.058/2020/11. számú tárgyalási jegyzőkönyvekben, a 21.M.70.058/2020/3. számú végzésben. Az elsőfokú bíróság helyesen tájékoztatta a feleket, hogy a felperesnek kell bizonyítani a szóbeli munkaviszony megszüntetés tényét.

[33] A bírói gyakorlat szerint a munkaviszony megszüntetés a fél olyan egyoldalú, kifejezett és feltétel nélküli akaratnyilatkozata, amely egyértelműen és félreérthetetlenül megszünteti a munkaviszonyt. A munkaviszony megszüntetésből továbbá egyértelműen ki kell tűnnie a munkaviszony megszüntetésének módjának és idejének. Az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó Ptk. 6:4. § (1)-(2) bekezdései szerint a jognyilatkozat joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozat. Jognyilatkozatot írásban, szóban, ráutaló magatartással lehet tenni.

Utóbbi két esetben is azonban a munkaviszony megszüntetésnek egyértelműnek és feltétel nélkülinek kell lennie ahhoz, hogy a joghatás kiváltására alkalmas legyen (Kúria Mfv.X.10.137/2020/5.).

[34] A bizonyítékok okszerű mérlegelésével helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a szóbeli munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatosan a felperes a rá háruló bizonyítási kötelezettségnek nem tett eleget, ezért a régi Pp. (a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény) 3. § (3) bekezdése szerint a bizonyítás sikertelenségét a bizonyításra kötelezett felperes viseli. Helytállóan vonta értékelési körébe az elsőfokú bíróság, hogy a felperes 2017. december 29-i keresetlevelében és azt követően a per tartalma alatt hosszú ideig egyáltalán nem hivatkozott szóbeli munkaviszony megszüntetésre, hanem csak az írásbeli felmondás indokait támadta. A felperes által becsatolt munkáltatói igazolásokon is a felperes munkaviszony megszüntetésének napjaként 2017. november 22., és nem a felperes által állított november 14. napja került feltüntetésre. Emellett a munkaszerződéshez mellékelt tájékoztató igazolja, hogy a felperest tájékoztatták arról, hogy felette ügyvezető neve ügyvezető gyakorolja a munkáltatói jogkört. A felperes keresetlevelében úgy fogalmaz, hogy „az alperes 2017. november 22. napján keltezett és részemre 2017. november 24-én megküldött levelével munkaviszonyomat azonnali hatállyal megszüntette”. A felperes elsőként a perindítást követő mintegy két évvel, 2020. január 6-i előkészítő iratában hivatkozott arra, hogy szóban közölték vele az azonnali hatályú felmondást. Ennek alátámasztására az 51. sorszámú jegyzőkönyvben supervisor tanúvallomására hivatkozott.

[35] Az elsőfokú bíróság a Pp. 206. § (1) bekezdése szerint eljárva a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak egybevetése alapján állapította meg; a bizonyítékokat a maguk összességében értékelte, és meggyőződése szerint bírálta el. Az elsőfokú bíróság mérlegelésében okszerűtlenség, logikátlan, életszerűtlen következtetés nem volt megállapítható. Iratellenesen hivatkozott a felperes fellebbezésében arra, hogy az elsőfokú bíróság tanú2. első tanúvallomását nem értékelte. Az elsőfokú bíróság az első tanúvallomás egyes részeit és azok összességét, valamint a tanú első és későbbi vallomásait együttesen értékelte. Az elsőfokú bíróság ítéletében részletesen megindokolta, hogy supervisor tanúvallomásának hivatkozott egy mondatát miért nem lehet elfogadni annak igazolására, hogy az alperes azonnali hatályú felmondást szóban eszközölt volna. Ezt a másodfokú bíróság sem megismételni, sem kiegészíteni nem kívánja. A másodfokú bíróság csak röviden utal arra, hogy a hivatkozott mondat az aznap tett tanúvallomás egyéb részeivel is ellentétben állt, de a tanú későbbi vallomásában a megszüntetés körülményeinek tisztázására vonatkozó kérdések során egyértelműen cáfolta, hogy azonnali hatályú felmondást közöltek volna a felperessel. supervisor tanú első meghallgatásakor is csupán egy helyen említett azonnali hatályú felmondást, a későbbiekben azonban már végig a munkavégzés alóli felmentésről beszélt. A tanú vallomása kapcsán azt már nem lehet megállapítani, hogy a hivatkozott mondat a nem jogvégzett tanú pontatlan elmondásából, vagy jegyzőkönyvezési pontatlanságból származik, de önmagában ez nem igazolja a munkaviszony szóbeli azonnali hatályú megszüntetését. supervisor és felp. felettese tanúk egyezően nyilatkoztak arról, hogy a felperesnek felajánlották a közös megegyezéses munkaviszony megszüntetést, majd annak elutasítása után arról tájékoztatták, hogy a munkaviszonyt meg kívánják szüntetni és felmentik őt a munkavégzési kötelezettség alól. Ez nem minősül szóbeli azonnali hatályú megszüntetésnek. Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte az ezt követően becsatolt munkáltatói levelezést annak igazolására, hogy az alperes

a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése érdekében a szükséges lépéseket ezt követően tette meg.

[36] A felperes azon hivatkozása, hogy a későbbi tanúvallomások során a tanú fel lett volna készítve, illetve, hogy felp. felettese tanú ismerte a korábbi jegyzőkönyveket, minden bizonyíték nélkül tette. A tanúk vallomásukat a Pp. 172.§ (2) bekezdése szerinti hamis tanúzás következményeire való figyelmeztetést követően tették meg, a tanúvallomások valóságtartalma tekintetében az elsőfokú bírósághoz hasonlóan a másodfokú bíróságnak sem merült fel kételye.

[37] Önmagában az, hogy a két felettes közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésről tárgyal, nem jelenti azt, hogy a munkaviszony megszüntetésre is jogosultak lettek volna. döntési és aláírási jogkörrel bírtak volna. A tárgyalási felhatalmazást meg kell különböztetni a megszüntetésre jogosultságtól. felp. felettese tanúvallomásában ismertette azt az eljárásrendet, ami az alperesnél irányadó volt a munkaviszony megszüntetés tekintetében. Ezt az alperes betartotta. supervisor tanúvallomásában elmondta, hogy felp. felettese tett javaslatot a kereskedelmi igazgató felé a jogviszony megszüntetése iránt. A kereskedelmi igazgatónak kellett továbbítani a javaslatot az ügyvezető igazgató úr felé. Ez a hierarchia, melynek betartásával járhatott el felp. felettese. Ezt a becsatolt levelezés is alátámasztja. Mindezekből egyértelműen megállapítható volt, hogy a munkaviszony megszüntetéséről a települési találkozó alkalmával még nem volt döntés, a felek arról csak tárgyaltak.

[38] A felperes a szóbeli munkaviszony megszüntetés tekintetében maga is ellentmondásos nyilatkozatokat tett, melyre helytállóan hivatkozott az alperes. A felperes ezzel kapcsolatos meghallgatása során előadta, hogy a munkavállalóknál volt két papír, egy közös megegyezés és egy azonnali hatályú felmondás, majd ezt úgy korrigálta, hogy mégsem volt papír a munkáltató képviselőjénél. Előadta, hogy úgy fogalmaztak, hogy „ki vagyok rúgva”, ugyanakkor a későbbiekben már azt mondta el, hogy „Mikor azt közöltem, hogy nem vagyok hajlandó közös megegyezéssel megszüntetni a munkaviszonyomat, akkor supervisor annyit mondott, hogy ha nem, hát nem, és kirúgta maga alól a széket. Mielőtt kirúgta volna a széket maga alól, azt mondta, hogy nem tartanak rám igényt. felp. felettese mindez alatt semmit nem csinált”. Ehhez képest a 21.M.70.058/2020/11. számú jegyzőkönyvben már akként nyilatkozott, hogy főleg felp. felettese. beszélt, ismét megismételte, hogy „supervisor annyira felhúzta magát, hogy egy ponton kirúgta maga alól a széket és ki is ment a benzinkútról”. Azon bírói kérdésre, hogy supervisor ezek szerint különösebben nem mondott semmit ezen a beszélgetésen, a felperes személyesen úgy nyilatkozott, hogy „különösebben nem mondott semmit. Aztán előadta, hogy arra emlékszik, hogy azt mondták, hogy ki van rúgva és hogy felp. felettese. kezdte el mondani, hogy milyen hibákat ejtettem és utána közölte velem, hogy ki vagyok rúgva. Az elsőfokú bíróság a felperes késedelmes hivatkozása, ellentmondásos nyilatkozatai, a meghallgatott tanúk vallomása és a becsatolt okirati bizonyítékok alapján helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes nem bizonyította a szóbeli munkaviszony megszüntetés tényét.

[39] Irreleváns volt az alperes azon fellebbezési hivatkozása, hogy az elsőfokú bíróság a felmondás indokának mind a négy indokát világosnak találta. A felperes sem az elsőfokú, sem a másodfokú eljárás során nem vitatta, hogy világos a felmondás azon indoka, hogy a alkalmazás neve alkalmazás kezelését, használatát nem látta el megfelelően, abba nem a valóságnak megfelelő adatokat visz fel. Az azonnali hatályú felmondás konkrétan tartalmazza a korábbi írásbeli figyelmeztetést és azt, hogy a felperes a 162. számú áruházlánc település üzletben nem megfelelően rögzítette az úgynevezett gondolavéges kihelyezést, helytelenül kettő kihelyezés került rögzítésre. A másodfokú eljárásnak – alperesi fellebbezés híján – kizárólag ez volt a tárgya. Ezért a további három indok világosságára vonatkozó vitatás a másodfokú eljárásban nem volt vizsgálható.

[40] Az alperes a alkalmazás neve alkalmazás kezelésével kapcsolatos indok tekintetében a világosságot nem, de a valóságot és azt támadta, hogy az lényeges kötelezettség jelentős mértékű szándékosan vagy súlyos gondatlansággal történő megszegésének minősülne.

[41] Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja szerint a munkavállaló köteles munkáját személyesen az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. Az alperes mind tanúbizonyításokkal, mind a becsatolt nagyszámú okirati bizonyítékkal igazolta, hogy a felperest a többi munkavállalóval egyetemben folyamatosan képzésben részesítette, a meetingeken a szükséges tájékoztatást megadta, a munkájára nézve rendszeresen adott visszajelzéseket. A felperes a területi értekezlet tréning anyagából vizsgázott is (6/A/4. számú melléklet). A felperes az első meghallgatása alkalmával maga mondta el, hogy volt olyan időszak, amikor ugyanarról a kihelyezésről több fotót is lehetett küldeni, a későbbiekben azonban ez a szabályozás szigorodott még hozzá akként, hogy egyetlen kihelyezésről kizárólag egy fényképfelvételt lehetett készíteni, függetlenül attól, hogy hány polcon kerültek elhelyezésre a termékek, illetőleg mekkora mennyiségben kerültek azok elhelyezésre. supervisor és felp. felettese tanúvallomása igazolta, hogy a felperest felettese több alkalommal szóban figyelmeztette, hogy nem megfelelően készít a alkalmazás neve alkalmazásában fényképfelvételeket. felp. felettese tanúvallomásában ugyancsak elmondta, hogy a felperes folyamatosan helytelenül rögzítette az adatokat a alkalmazás neve rendszerben és ő ezt jelezte is neki. Valamennyi tanú egyezően nyilatkozott arról, hogy egyértelmű szabály volt, hogy egy kihelyezésről egyetlen fotó készül, egy kihelyezésről több fényképet nem lehet készíteni, az csalásnak minősül (tanú3 Ágnes, tanú1 tanúvallomása). Azzal is tisztában voltak a munkavállalók, hogy ennek megszegésének jogkövetkezménye a munkaviszony megszüntetése. A tanúk elmondták, hogy mindez evidenciának számított. A felperes e kötelezettség megszegése folytán 2017. októberében írásbeli figyelmeztetésben részesült, mely ellen nem élt jogorvoslattal. 2017. október 20-án a kereskedelmi igazgató erélyes hangvételű levelet írt, melyből egyértelműen kitűnik, hogy az alperes nem tolerálja, amikor egy kihelyezést több kihelyezésként tüntetnek fel. A levél szerint „a problémám az, hogy egy kihelyezést a képviselők több, azaz akár négy kihelyezésnek ütnek fel a alkalmazás neve-ben. Tehát ha van egy kihelyezés, senki ne próbáljon trükközni vagy csalni, az egy kihelyezés. Nem lenne etikus, mert átveritek a vezetőiteket, engem, a tulajdonosokat és az egész energiáit. Minden másodlagos kihelyezést leellenőrzünk. Akinek van egy kihelyezésre több ütve, az azonnal korigálja, egy kihelyezést egynek üssön, vagy ha többnek írt, azonnal tegyen mellé annyit, hogy meglegyen. Erre a mai napotok van”. Mellékelte az

elvárást és a magyarázó képet azzal, hogy „akinek kétsége, kérdése van, az a területi vezetőhöz vagy hozzá forduljon kérdéssel. Aki megpróbálja becsapni az számoljon a következményekkel. Ha valaki egy kihelyezést többnek üt fel, az csalás”. A fotókon egyértelműen szerepel az is, hogy egy kihelyezésként kell feltüntetni a gondolavéget. A levél hangvétele, megfogalmazása, a jogkövetkezményekre való figyelmeztetés egyértelművé tette, hogy az alperes az utasítás betartását szigorúan megköveteli és ellenőrzi is.

[42] A felperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a kihelyezéssel kapcsolatos szabályok folyamatosan változtak. Ezt a felperes saját előadása, de a tanúvallomások is cáfolják. A mennyiségi elvárások változtak folyamatosan, de az, hogy egy kihelyezésről nem lehet több fényképet feltüntetni, az állandó volt.

[43] A felperes személyes meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy „Azt nem vitatom, hogy ezek a fotók valóban úgy készültek, hogy a felső kép és az alsó kép egy, a valóságban egymás alatt lévő kihelyezésekről készült”. Arra hivatkozott ezzel kapcsolatban, hogy ez két külön kihelyezésnek számít. Elmondta továbbá, hogy „nem lehet egy sornak a két felét két külön másodlagos kihelyezésként rögzíteni, ez nyilvánvaló, ezt én is tudtam”. Mind a 2017. október 20-i levél melléklete, mind pedig supervisor tanúvallomása a konkrét esetben is egyértelműen igazolta, hogy a két kihelyezésként rögzített felvétel egy kihelyezésnek számított, a felperes szabály sértett. A másodfokú bíróság szerint az alperesi szabály egyértelmű volt, miként a szabály megszegésének jogkövetkezménye is, mindezeket a felperes tudta és tudnia kellett, ezért a felperes szándékosan vagy legalábbis nagyfokú, súlyos gondatlansággal követte el a cselekményt. A telephelyen kívül dolgozó munkavállaló munkavégzésének a munkáltató utasítása szerinti dokumentálása lényeges kötelezettség, mert ezáltal tudja a munkáltató ellenőrizni a munkavégzést, ugyanakkor ezzel igazolta a felperes a bónusz elérését is. Ezen lényeges kötelezettség megszegése jelentős mértékű volt, figyelemmel arra, hogy a felperes a munkáltató által biztosított rendszeres tréningek, tájékoztatások és visszajelzések, többszöri szóbeli, majd írásbeli figyelmeztetés, és a felettes ismételt egyértelmű, a jogkövetkezményekre való figyelmeztetést tartalmazó utasítása ismeretében követte el a kötelezettségszegést. Ezt helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság olyanként, mint amely megalapozza a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését.

[44] A felperes vitatásával szemben az alperes okiratokkal és tanúbizonyításokkal igazolta a rendszer zártságát, vagyis, hogy a rendszerbe az adott bolt területi vezetője, jelen esetben a felperes tölthetett fel fényképeket, fülekkel ellátva. Az alperes alaptalanul hivatkozik tanú tanúvallomásának azon kiragadott mondatrészére, mely szerint azon kérdésre, hogy bárki más tudott-e rögzíteni képeket, a tanú úgy válaszolt, hogy „nem, csak a supervisor”. A tanú vallomása ugyanis úgy folytatódott, hogy „nem, csak a supervisor, hogy ha ő velem jött a boltba, akkor láttam, hogy ő is csinált képeket”. Az alperes a alkalmazás neve rendszer üzemeltetőjétől származó okirati bizonyítékkal, illetőleg tanúvallomásokkal igazolta a rendszer zártságát, egyébként a felperes e tekintetben teljességgel ellentmondásos nyilatkozatokat tett, de maga sem állította egyértelműen, hogy a fényképet nem ő, hanem más készítette volna és ezzel kapcsolatban a szükséges motivációt sem jelölte meg. Mindezek folytán szükségtelen volt az igazságügyi szakértői bizonyítás elrendelése.

[45] A felperes hivatkozásával ellentétben a nem megfelelő képrögzítés nem pusztán egy hiba volt, hanem az alperesi egyértelmű előírás tudatos negligálása annak jogkövetkezményei ismeretében. Helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság a felperes tudati tartalma tekintetében azt is, hogy a felperes a képrögzítés háttérére vonatkozó szabályokat is megsértette.

[46] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Záró rész

[47] A sikertelenül fellebbező felperes köteles az alperes másodfokú perkötségének megfizetésére, melynek összege az alperes felszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén alapul.

[48] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a le nem rótt fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

[49] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 256/A.§ (1) bekezdés f) pontja alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[50] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 233. §-a kizárja.

Budapest, 2022. január 25.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró