



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.135/2023/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Szőke András Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Szőke András ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) felperesnek – a jogi képviselői kamarai jogtanácsos által képviselt **alperes fővállalat** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 22.M.70.320/2022/17. számú ítélete ellen a felperes által 18. sorszámon előterjesztett fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 2.261.100 (kétfélmillió-kétszázhatvanegyezer-száz) forint végkielégítést, 1.860.391 (egymillió-nyolcszázhatvanezer-háromszázkilencvenegy) forint felmondási időre járó távolléti díjat és ezen összegek után 2022. március 17. napjától a kifizetésig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamatnak megfelelő mértékű késedelmi kamatot, továbbá 206.000 (kétszázhatvanhat ezer) forint elsőfokú és 103.000 (százharmincezer) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy az esedékesség napjáig fizessen meg az állam javára a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételei számlájára 247.289 (kétszáznegyvenhétézer-kétszáznyolcvankilenc) forint elsőfokú és 329.719 (háromszázhuszonkilencezer-hétszázötvenkilenc) forint fellebbezési eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2023. május 18. napján meghozott 22.M.70.320/2022/17. sorszámú ítéletével elutasította a keresetet, amelyben a felperes az azonnali hatályú felmondására hivatkozva 2.261.100 forint végkielégítés, továbbá 1.860.391 forint felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2008. március 1-jén létesített munkaviszonyt a Zrt.-vel, amely társaság egyesült az alperessel. 2019. november 1-jétől a felek közötti munkaszerződés-módosítás értelmében a felperes munkáltatója az alperes lett. A felperes ettől az időponttól a Biztonsági Igazgatóság biztonsági szakértőjeként volt foglalkoztatva. A munkaszerződése azt tartalmazta, hogy a munkavégzés helye változó, Magyarország területe, irányadó telephelyként pedig a alperes címe szám alatti cím lett megjelölve. A felperes munkaköri feladatait a 2021. június 30-án kelt egyéni munkaköri leírás tartalmazta.

[3] A felek között 2021. augusztus 30-án otthoni munkavégzésre, ún. Home Office megállapodás jött létre, amelyben a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 58. §-ára utalva az alperes 2021. szeptember 1-jétől határozatlan időtartamra engedélyezte a felperes számára, hogy a munkavégzés székhelyétől, telephelyétől elkülönült munkavégzési helyen, konkrétan a lakóhelyén (felperes címe) végezze a munkáját. A megállapodás 6. pontja azt tartalmazta, hogy a munkavállaló indokolt esetben, legkésőbb az otthoni munkavégzést megelőző nap 16.00 óráig elrendelt utasítás alapján köteles a munkaszerződésben meghatározott munkavégzési helyen személyesen megjelenni az otthondolgozásra engedélyezett munkanapokon is. A megállapodás 8. pontja értelmében a felperes tudomásul vette, hogy az alperes az otthon történő foglalkoztatást jogosult volt bármikor, indokolás nélkül azonnali hatállyal felmondani. A felek a megállapodás részének tekintették az otthoni munkavégzés tárgyában kiadott 34/2021. (VIII. 6.) alperes ért.29. számú vezérigazgató utasításban foglaltakat is.

[4] A felek 2021. augusztus 23-tól tanulmányi szerződést is kötöttek, amely alapján a felperes a Egyetemen integritás tanácsadó diploma megszerzésére vállalt kötelezettséget, négy féléves képzésben.

[5] Az alperes vezetőségében 2022. február 1-jén következett be személyi változás, ekkortól biztonsági igazgató biztonsági igazgató pozícióját biztonsági igazgatól vette át. munkáltatói jogkör gyakorló személy- és vagyonvédelmi vezető, a másodlagos munkáltatói jogkör gyakorlója, 2022. február 3-án a „vagyonvédelem alperes” csoportos e-mail címre az otthondolgozás eltörlése tárgyában levelet küldött. A levél címe „HO eltörlése 02.07.-től”. munkáltatói jogkör gyakorló valamennyi címzettel, köztük a felperessel azt közölte az e-mailben, hogy a biztonsági igazgató döntése értelmében hétfőtől már nincs otthondolgozásra lehetőség és mindenkinek irodai munkát kell végeznie. 2022. február 9-én

munkáltatói jogkör gyakorló e-mailben arra kérte a felperest, hogy visszamenőlegesen február 1-jétől napi bontásban készítsen munkahelyi monitoringot és ezt az utasítás visszavonásáig minden nap küldje meg e-mail útján.

[6] 2022. február 14-én az alperes azonnali hatállyal felmondta a felperessel kötött tanulmányi szerződést azzal, hogy az a felek közötti munkaviszonyt nem érinti. Az indokolás arra vonatkozott, hogy a társaság körülményeiben lényeges változások következtek be a szerződés megkötése óta, ezért aránytalan sérelemmel járt annak fenntartása a Biztonsági Igazgatóságot érintő többletfeladatok, illetve a meglévő feladatok átszervezése miatt. Ezen kívül szükség sem volt a tanulmányi szerződésben meghatározott végzettség megszerzésére.

[7] 2022. február 23-án munkáltatói jogkör gyakorló e-mailben azt a tájékoztatást adta munkavállaló1, munkavállaló2, munkavállaló3 munkatársak részére, hogy a következő héttől már heti két nap otthondolgozást betervezhetnek a munkaidőbeosztásukba.

[8] A felperesnek 2020. szeptember 23-ától tanácsadó feladatok ellátására megbízási szerződése volt az alperesi cégcsoporthoz tartozó Kft.-vel.

[9] A felperes 2022. március 7-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyát az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjaira hivatkozva. Az indoklásban arra hivatkozott, hogy az alperes

- a Home Office megállapodást szabálytalanul és diszkriminatívan módosította,
- a munkaköri monitoringot diszkriminatív módon rendelte el,
- a tanulmányi szerződést valós, okszerű indokolás nélkül, a tandíjfizetés határidő lejártát követően mondta fel,
- visszaélészerűen rendelt el 2022. február 24-től reggel 8.15 órai kezdettel napi értekezleteket,
- visszaélészerűen rendelt el helyszíni ellenőrzéseket, ezek időpontját jogsértően, visszaélészerűen rendelte el, illetve változtatta meg,
- a városi ellenőrzésről készített felperesi jelentést alaptalanul és visszaélészerűen minősítette,
- a munkaidőbeosztást jogellenesen és visszaélészerűen alkalmazta,

- a felperes 2018-ban engedélyezett parkolási lehetőségét indokolatlanul és megalázó módon vonta vissza,
- a felperes etikai bejelentésével összefüggésben megtorló intézkedéseket alkalmazott
- a felperes Csoportba tartozó társasággal fennálló megbízási jogviszonyát szóban megszüntette.

A felperes mindezek alapján bizalomvesztésre hivatkozott, illetve az Mt. 6. § (1), (2), (3) bekezdése, 7. § (1) bekezdése, 18. § (1) bekezdése, 22. § (3) bekezdése, 51. § (1) bekezdése és 96. § (2) bekezdése megsértését is állította.

[10] Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a felperest, mint a jognyilatkozatot tevő felet terhelte a perben annak bizonyítása, hogy az azonnali hatályú felmondásban közölt indokok megfeleltek az Mt. 78. § (1) bekezdés a), illetve b) pontjában meghatározott követelményeknek. Az indokolásban alkalmazott „diszkriminatív” kifejezést a szó hétköznapi értelmében vizsgálta, mert a felperes a perben nem kívánt az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére hivatkozni védett tulajdonság megjelölésével.

[11] Az alperes munkaszervezéssel, utasításokkal kapcsolatos magatartását az Mt. 52. § (1) bekezdése alapján értékelte és rámutatott, hogy a munkajogviszony alá-fölérendeltségéből ered a munkáltató utasításadási jogosultsága. Nem csak jogosult, de egyben köteles is a munkavállalókat utasításokkal ellátni a munkaköri feladatok elvégzése érdekében, a szakmára vonatkozó szabályok és az egyéb munkáltatói elvárások keretei között. A munkáltató utasításának megtagadására vonatkozóan az Mt. 54. §-a tartalmaz rendelkezéseket. E törvényi feltételek hiányában a munkavállaló jogosult a véleményét kifejezni, azonban az utasítást nem tagadhatja meg, nem vonhatja kétségbe. A felperes a munkáltatói utasítások megtagadására nem hivatkozott, alapvetően az utasítások, intézkedések visszaélészerű, diszkriminatív, szakmaiatlan voltát állította. A szakmai érveit azonban a munkaügyi perben nem lehetett vizsgálni, mert a munkáltatói utasítások szakszerűségét, indokoltságát a bíróság nem bírálhatja felül. Amennyiben a munkáltatói utasítás nem felel meg a munkavállaló elvárásainak vagy a szakmai álláspontjának, ez önmagában nem is képezheti alapját azonnali hatályú felmondásnak.

[12] Az otthondolgozás visszavonásával kapcsolatos indokot illetően annak tulajdonított jelentőséget, hogy kifejezetten rögzítették a felek, a munkáltató adhat utasítást a munkavégzési helyen történő személyes megjelenésre az otthondolgozási lehetőség ellenére. A felperes az utasítások alapján tehát köteles volt az alperes székhelyén vagy az általa megjelölt egyéb helyen munkát végezni. Ezzel az alperes nem módosította egyoldalúan a felek közötti megállapodást, csupán élt az abban biztosított lehetőséggel, amit akár több napra, több hétre vonatkozóan is megtehetett. Nem bizonyította a felperes, hogy az alperes szabálytalanul vagy diszkriminatív módon utasította a munkavégzési helyen történő munkavégzésre. biztonsági igazgatól tanúvallomásában előadta, azért tartotta szükségesnek a székhelyen történő munkavégzést, hogy megismerhesse a beosztottakat. Ezért kérték meg a

munkavállalókat, hogy kb. 1,5 hónapon át járjanak be a székhelyre dolgozni. Ez az intézkedés nemcsak a felperest érintette, hanem az adott szervezeti egységben dolgozó valamennyi, kb. 30 munkavállalót. Emellett a felsővezetők részéről elvárás volt, hogy a vasút biztonsága nem garantálható otthoni munkavégzéssel és elsődleges lett az ellenőrzések lefolytatása is.

[13] Ezzel egyezően nyilatkozott munkatárs³ tanú is, előadva, hogy az otthondolgozás visszavonása nemcsak a felperest, hanem mindegyik munkatársat és más osztályokat is érintett átmenetileg. munkáltatói jogkör gyakorló tanúvallomása ezzel egybehangzóan, azt erősítette meg, hogy az új igazgató érkezésével változások történtek és ezekről tájékoztatták a munkatársakat. Az otthondolgozás lehetőségének a megvonása átmeneti volt, később 1-2 napos otthondolgozásra újra volt lehetőség és azóta is ez a gyakorlat az alperesnél. Ezt azonban heti szinten kell engedélyeztetni az igazgatóval. Az otthondolgozást azonban befolyásolhatja a váratlan, rendkívüli feladatok ellátása.

[14] Az előbbi bizonyítékok alapján az elsőfokú bíróság bizonyítottanak találta, hogy az otthondolgozás ideiglenes megszüntetése nem kizárólag a felperest érintette és az nem minősült visszaélészerű intézkedésnek. Február végén, március elején elkezdtek visszaállítani az otthondolgozást, mivel ezt a kollégák is kérték. Az otthondolgozás engedélyezése a 7027/2021/alperes számú utasítás alapján is megillette a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

[15] Az elsőfokú bíróság a munkaköri monitoringgal összefüggő felmondási indokot is jogellenesnek találta. Megállapította, hogy a vezetőváltás, illetve a szervezeti átalakítások szükségszerű következménye a munkaköri monitoring elrendelése annak érdekében, hogy a felettesek megfelelő, átfogó képet kapjanak az egyes munkakörökhöz tartozó feladatokról, illetve a munkavállaló dokumentálja az elvégzett feladatait. Az alperes ilyen tartalmú utasítása nem minősült jogsértőnek, diszkriminatívnak és egyéb adat bizonyítása hiányában joggal való visszaélést sem valósított meg. Ebben a kérdésben is irányadónak tekintette az elsőfokú bíróság biztonsági igazgató tanúvallomását, aki arra hivatkozott, hogy a formalizált tartalmú munkaköri leírások helyett a gyakorlatban kívánta megismerni a munkavállalók feladatait, munkavégzését, azok esetleges racionalizálására is figyelemmel. A tanúvallomás egyértelműen bizonyította, hogy a monitoring nem csak a felperest érintette. Önmagában azért, mert a felperes volt az első, akivel szemben ezt elrendelték, nem alapoz meg joggal való visszaélést, illetve diszkriminatív eljárást. Megtorló intézkedés megállapítására sem volt mód a lefolytatott bizonyítás adatai alapján, mert ez egy általános jellegű intézkedés volt, amely egy hónapon belül több munkavállalót érintett. Az okirati bizonyítás szerint a felperes csoportjából a felperesen kívül munkavállaló⁴, munkavállaló¹ és munkavállaló⁶ esetében rendelték azt el. munkáltatói jogkör gyakorló vallomása szerint a kilencből öt fő vonatkozásában rendelték el monitoringot változó időtartamban. munkatárs³ a tanúvallomásában személyes bosszúállásnak minősítette a monitoringot, de az elsőfokú bíróság a tanú vallomását szubjektív, személyes véleménynek tekintette. Az alperes a becsatolt e-mailekkel és a többi tanú vallomásával bizonyította, hogy több munkavállalót érintett a monitoring elrendelése, mint amennyire munkatárs³ hivatkozott, aki csupán vélelmezte, hogy a felperes vonatkozásában nem volt jogszerű célja az utasításnak. A felperes azonban olyan többlettényállási elemet nem bizonyított, ami joggal való visszaélés megállapítását alapozhatja meg.

[16] Az elsőfokú bíróság a tanulmányi szerződés azonnali hatályú felmondását sem találta jogszerű indoknak. Kifejtette, hogy az Mt. 51. §-a értelmében a munkáltató nem köteles tanulmányi szerződést kötni a munkavállalóval, illetve nem köteles annak fenntartására sem. Függetlenül attól, hogy az alperes a tanulmányi szerződést jogszerűen mondta-e fel, eljárása nem minősült az Mt. 78. § (1) bekezdés a), illetve b) pontja szerinti magatartásnak. A felperes ilyen körülményekre maga sem hivatkozott, egyebekben pedig nincs elzárva a szerződés felmondásával kapcsolatos kárigénye érvényesítésétől. Ezen kívül a felperes 2022. február 14-én szerzett tudomást a tanulmányi szerződés felmondásáról, vagyis ettől a naptól kezdődően 15 napon belül élhetett az azonnali hatályú felmondás jogával. Erre tekintettel a 2022. március 7-i jognyilatkozat elkésztettnak minősült, vagyis ezen okból is jogellenes volt.

[17] Az elsőfokú bíróság az Mt. 96. § (2) bekezdése alapján vizsgálta a napi értekezletek gyakorlatát, az erre vonatkozó munkáltatói utasítás jogszerűségét. Kifejtette, kötetlen munkarend esetén is lehetősége van a munkáltatónak arra, hogy olyan utasítást adjon, amelyet jellegénél fogva csak meghatározott időpontban és helyszínen teljesíthet a munkavállaló. Az alperes ezért jogszerűen írhatta elő minden nap 8.15 órára az értekezleteket, ami nemcsak a felperesre, hanem a csoport valamennyi tagjára vonatkozott, akik részt is vettek ezeken. Nem lehetett megállapítani visszaélészerű joggyakorlást sem. E körben releváns volt biztonsági igazgatól és munkáltatói jogkör gyakorló vallomása. A felettesek tudtak arról, hogy a felperes a gyermeke reggeli szállítása miatt nem tud a jelzett időpontra beérni, emiatt vele szemben szankciót nem alkalmaztak. biztonsági igazgatól tanúvallomásában arra is nyilatkozott, hogy az értekezletek elrendelésével nem a felperes munkájának ellehetetlenítése, vagy kötelezettségszegés előidézése volt a cél. Az adott körülmények között, vagyis a fokozódó háborús helyzetre tekintettel, az alperes felsővezetése elvárta a releváns, napi információkat, ezért volt szükség a napi értekezletek megtartására részben a feladatok kiosztása, részben az elvégzett feladatok ellenőrzése érdekében. Azért rendelt el ilyen korai időpontot, mert a munkaidő 8.00-16.30 óráig tartott. munkáltatói jogkör gyakorló tanú ezzel egybehangzóan nyilatkozott, de azt is előadta, hogy a későbbiekben ezek az értekezletek ritkultak és heti három, majd csak egy értekezlet volt. A tanú azt is igazolta, hogy azért volt szükség a reggeli időpontra, hogy időben referálni tudjon biztonsági igazgatól részére a mindennapi feladatok ellátásáról, mivel az igazgatónak is volt tájékoztatási kötelezettsége a felsőbb vezetés felé. Emellett szándék volt arra is, hogy az új igazgató megismerje a csoport tevékenységét.

[18] A felperes munkaköri leírásának 13. pontja egyértelműen tartalmazta, hogy köteles ellenőrzést végezni és értékelni az adott helyszínen a vagyonvédelmi szolgáltatást végzők tevékenységét, annak eredményességét. Erre tekintettel az alperes jogszerűen adott utasítást a felperes számára helyszíni ellenőrzések lefolytatására, ezt az utasítást az sem tette jogellenessé, hogy korábban a felperes ilyen utasítást nem kapott. A felperes nem bizonyította a joggal való visszaélést, ezzel szemben az alperes hitelt érdemlően igazolta az utasítás indokoltságát. Annak szakmai megalapozottságát pedig a bíróság a munkaügyi perben nem értékelhette.

[19] biztonsági igazgató tanúvallomása azt erősítette meg, hogy a helyszíni ellenőrzések lefolytatása nemcsak a felperes feladata volt, hanem a csoport többi munkavállalóját is érintette, ezt rotációs rendszerben kívánták megvalósítani. Mindenkinek kellett ellenőrzést végrehajtani, a megnőtt feladatok összefüggtek az ukrainai menekültválsággal is. Ugyanakkor elvárás volt az is, hogy a biztonsági részlegen tisztában legyenek az aktuális helyzettel, a határmenti vonalak állapotával is. Az volt a cél, hogy előbb-utóbb minden kolléga eljusson egy-egy helyszíni ellenőrzésre, illetve ne mindig ugyanazok a területi szakértők végezzék ellenőrzést az adott helyszíneken. Rendszeres ellenőrzésekre volt szükség és erről tájékoztatták a munkavállalókat. munkáltatói jogkör gyakorló tanúvallomása ezzel egyező volt, mindebből az elsőfokú bíróság arra következtetett, hogy a helyszíni ellenőrzések elrendelése sem volt diszkriminatív, illetve joggal való visszaélés sem nyert bizonyítást. Önmagában abból a tényből, hogy a korábbi felettesek nem mindenkit köteleztek helyszíni ellenőrzésre, még nem következik az utasítás jogellenessége. munkáltatói jogkör gyakorló előadta, hogy ő határozta meg, melyik vagyonvédelmi eseményen, melyik munkatárs végezze a vizsgálatokat. A felperes ezért nem bizonyította, hogy biztonsági igazgató tevékenysége személy szerint a munkája elnehezítésére, ellehetetlenítésére irányult.

[20] A helyszíni ellenőrzések elrendelésének az időpontja változó volt és az is, hogy a helyszíni ellenőrzés elrendelése és a teljesítés megkezdése között mennyi idő telt el. Az ad hoc jellegű eseményekre is figyelemmel ez sem adott alapot joggal való visszaélés megállapítására, további többlettényállási elem bizonyítása hiányában. munkáltatói jogkör gyakorló a váratlan helyzetekkel kapcsolatban is releváns tanúvallomást tett, utalva egyebek között a háborús helyzetre és arra, hogy vidéken, különösen a határok közelében, vidéken és város2-ben, adott esetben az éjszakai vonatokat is ellenőrizni kellett. Ezen kívül a helyszíni ellenőrzés teljesítésére nemcsak a felperes, hanem a többi munkatárs is kapott utasítást. Azok végrehajtását előre nem mindig lehetett tervezni, azonban ez nem jelentett joggal való visszaélést, hiszen a biztonságot érintő események szükségszerűen felülírhatták az otthondolgozás lehetőségét.

[21] Az elsőfokú bíróság nem találta relevánsnak, hogy az ellenőrzésekről egyoldalas nyomtatványt kellett kitölteni. Az utasítás az ellenőrzés lefolytatására irányult, ezért a jelentés tartalmával kapcsolatos munkáltatói utasítás nem befolyásolta a joggal való visszaélés kérdését, illetve ez a magatartás nem merítette ki az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti feltételeket. A városi ellenőrzésről készített felperesi jelentés kapcsán sem talált bizonyítottan visszaélésszerű joggyakorlást. A munkáltató joga és kötelezettsége, hogy visszajelzést kérjen a munkavállalótól az utasítások teljesítéséről. biztonsági igazgató és a felperes közötti e-mail levelezés tartalmából megállapítható, hogy a biztonsági igazgató világosan közölte, milyen kifogásai, észrevételei vannak a felperes jelentésével kapcsolatban. A felettesi üzenet nem tartalmazott szükségtelenül bántó, sértő kijelentéseket, megnyilvánulásokat. Az a körülmény, hogy annak tartalmával a felperes nem értett egyet, nem tette lehetővé joggal való visszaélés megállapítását. Az ilyen jellegű elvárások nem csak a felperest érintették. munkáltatói jogkör gyakorló tanú azt is megerősítette, hogy a háborús helyzetre tekintettel a városi ellenőrzés kiemelt jelentőségű volt, ezért elvárható volt az aktuális információk továbbítása.

[22] Az alperes 2022. március 3-án módosította a március 4-re kitűzött városli ellenőrzésre vonatkozó utazási tervet, azt áttéve március 7-ére. Ugyanarra a napra 10.00 órára egy heti értekezletet is előírt a felperesnek, konkrét feladatok meghatározásával. A városli területi biztonsági vezető március 4-én elvégezte az ellenőrzést, mivel a felperes ezen a napon betegállományban volt. Mindez azonban nem érintette a felperes kötetlen munkarendjét, mert a munkaidejét saját maga oszthatta be. Az ellenőrzésekkel kapcsolatos utasítás nem sértette az Mt. 96. § (1), (2) bekezdését és nem volt visszaélészerű. Amennyiben a munkavállaló számára nem elfogadható a munkáltatói utasítás, az önmagában nem tesz lehetővé azonnali hatályú felmondást egyéb többlet tényállási elem hiányában. A szabályzatok véleményezése sem kizárólag a felperes feladata volt, az ezzel kapcsolatos utasítást nem csak számára adták ki.

[23] Az elsőfokú bíróság a parkolási lehetőséggel kapcsolatos felmondási indokot is jogellenesnek találta, mivel a felperes nem bizonyította, hogy indokolatlanul, illetve megalázó módon járt el az alperes. Az alperesi vállalatcsoportnál a parkolási rendet újra szabályozták, ezért vonták vissza a felperes parkolási engedélyét. biztonsági igazgatótól tanúvallomása alátámasztotta, hogy ez az intézkedés sem a felperes ellen irányult és egységesen mindenkit érintett. Nagyon kevés esetben volt lehetőség a munkáltató és a munkavállaló közötti egyedi megállapodásra. A felperesnek nem volt egyedi megállapodása, ezért parkolási lehetősége sem lehetett. munkáltatói jogkör gyakorló tanú is azt adta elő, hogy akinek nem volt külön megállapodása, írásbeli engedélye a parkoló használatára, azoktól visszavonták a parkolási lehetőséget, ebben a tanú is érintett volt.

[24] Az etikai bejelentés elbírálásával, vizsgálatával azért nem sértett jogszabályt az alperes, mert a felperes azt anonim módon, zárt adatkezelést kérve terjesztette elő. Nem bizonyította, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója tudott a bejelentő személyéről. biztonsági igazgatótól és munkáltatói jogkör gyakorló előadták, hogy az etikai bejelentésről tudtak, de a bejelentő személyéről nem rendelkeztek ismerettel. Mindezekre tekintettel e körben sem lehetett megállapítani semmilyen alperesi jogellenességet. munkáltatói jogkör gyakorló tanúvallomása azt a felperesi állítást is cáfolta, hogy az új igazgató által kijelölt személyeket kívánták foglalkoztatni a felperes helyett.

[25] A megbízási jogviszonyt azért nem tekintette relevánsnak az elsőfokú bíróság, mert az a Csoportba tartozó másik társasággal állt fenn, ezért nem volt része a jelen perbeli felek közötti munkajogi köteleмnek. A megbízási szerződést az alperes sem szóban, sem írásban nem szüntethette meg, ezért az ezzel összefüggő felmondási hivatkozás is alaptalan volt.

[26] A bizalomvesztést illetően a felperesnek azt kellett igazolnia, hogy az alperes az ellehetetlenítésére törekedett és ez bizalomvesztéshez vezetett. A felperes azonban ilyen körülményeket az elsőfokú eljárás során nem bizonyított. Konkrét okot sem jelölt meg azzal kapcsolatban, hogy a több mint egy évtizedes munkaviszony során miért ingott meg a bizalma.

[27] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felperes nem bizonyította az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjaiban foglalt feltételek fennállását, illetve az Mt. 6. § és 7. §-ában foglalt magatartási követelmények megsértését.

A felperes fellebbezése

[28] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a keresetnek helytadó határozat meghozatalát kérte, azaz 2.261.100 forint végkielégítés, 1.860.391 forint felmondási időre járó távolléti díj, a törvényes késedelmi kamat, továbbá első- és másodfokú perköltsége megtérítését. Fellebbezésében kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást hiányosan állapította meg, a bizonyítékokat tévesen értékelte, illetve egyes bizonyítékokat nem vett figyelembe, a jogszabályokat pedig tévesen és a bírói gyakorlattal ellentétesen alkalmazta.

[29] Az otthondolgozás tekintetében az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe munkáltatói jogkör gyakorló tanúvallomását, mely szerint február végén, március elején már elkezdtek visszaállítani az otthondolgozást a munkavállalók kérése alapján és a tanú felterjesztette a felperest is. Kérelemre az igazgató engedélyével visszaállították az otthoni munkavégzés lehetőségét, de a felperesnek továbbra is helyszíni munkát kellett teljesítenie. Ebből az következett, hogy csak az ő esetében nem került visszaállításra az otthondolgozás lehetősége, vagyis az alperes diszkriminatív módon járt el, megsértve az Mt. 6. § (1), (4) és 7. § (1) bekezdésében foglaltakat. A felperes e körben az EBH2005.1238 számú elvi határozatra is hivatkozott. Nem vitatta, hogy a munkáltatónak joga van meghatározni a munkavégzés helyét, azonban az eljárása nem sértheti a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét. Az elsőfokú bíróság tévesen fogadta el biztonsági igazgatól és munkáltatói jogkör gyakorló vallomását, mivel a kollégák megismerésével kapcsolatos célt sem igazolhat egy jogszabálysértő intézkedést. Az alperes azonban ezt a cél sem bizonyította, mivel a felperes két alkalommal is írt e-mailt biztonsági igazgatólnak személyes egyeztetést kérve, azonban erre semmilyen választ nem kapott.

[30] A munkaköri monitoringot illetően az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azt a tényt, hogy 2022. február 9-én kizárólag a felperesnek rendelték el a monitoring vezetését. Ezt munkáltatói jogkör gyakorló tanúvallomása alátámasztotta. munkavállaló4-nek később, február 14-én rendelték el és február 25-én meg is szüntették. A felperes február 14-én egy etikai bejelentést tett, amelyben egyebek között a monitoringra vonatkozó intézkedést is sérelmezte. Az alperes csak három személyre, munkavállaló4re, munkavállaló6re és munkavállaló1re vonatkozóan csatolt a perben írásbeli utasítást a monitoringra. munkáltatói jogkör gyakorló a tanúvallomásában azt adta elő, hogy a felperes esetében a monitoring 4-5 hétig tartott. A felperesnek tehát a munkaviszonya megszűnéséig azt vezetnie kellett, ellentétben más munkavállalókkal. Mindezekre tekintettel alaptalanul jutott az elsőfokú bíróság arra a megállapításra, hogy a munkaköri monitoringra vonatkozó utasítás nem volt ellentétes az Mt. 6. § és 7. §-ában foglaltakkal. munkáltatói jogkör gyakorló tanúvallomásával

szemben tanúl tanúvallomása volt releváns, aki előadta, hogy a monitoring csak három személynek szólt és az szubjektív véleményen alapult.

[31] A tanulmányi szerződés létrejöttének és megszüntetésének a körülményei nem voltak vitatottak. Az okiratokkal alátámasztott felperesi érvelést az alperes nem vitatta, és a tanúvallomások is alátámasztották. A tanulmányi szerződés felmondásakor nem módosult az alperes szervezete, a biztonsági igazgatóság feladatköre, illetve a felperes munkaköri leírása sem, ezért az Mt. 229. § (7) bekezdése megsértése megállapítható volt. Ez az alperesi magatartás megalapozta a bizalomvesztést és ellentétes volt az Mt. 6. § és 7. §-ában foglaltakkal is.

[32] A napi értekezletekkel kapcsolatban az elsőfokú bíróság szintén téves következtetésekre jutott, és tévesen alkalmazta a jogszabályokat. Az Mt. 7. §-ához fűzött Kommentár szerint a joggal való visszaélés megállapításának nem feltétele a cselekvő személy tudatállapota. Ezért nem volt jelentősége annak, hogy az alperes az intézkedéssel mit kívánt elérni. Az értekezletekkel kapcsolatban a felperes bejelentésére intézkedést nem hoztak és nem tájékoztatták az esetleges szankciókról sem. munkáltatói jogkör gyakorló tudott arról, hogy a felperes számára problémát jelent a napi értekezleteken történő megjelenés, azonban folyamatosan bizonytalan helyzetben tartotta, lesz-e a távolmaradásának valamilyen következménye. biztonsági igazgatól vallomása szerint ki kellett mentenie magát annak, aki nem vett részt az értekezleteken. A tanú a felperestől ilyen jelzést nem kapott, vagyis a felperes bármikor számíthatott valamilyen szankcióra. A munkavállaló hosszú ideig bizonytalan helyzetben tartása az EBH2014.M.20 számú határozata értelmében rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül.

[33] Az elsőfokú bíróság biztonsági igazgatól és munkáltatói jogkör gyakorló tanúvallomásával szemben tévesen mellőzte munkatárs3 vallomását, aki a műszaki-védelmi csoportban dolgozott és ott nem voltak napi és heti értekezletek. biztonsági igazgatól 2022. február 15-től a háborús helyzetre hivatkozva rendelt el napi értekezleteket, holott az orosz-ukrán háború csak február 24-én tört ki. A munkavállalók munkáját az értekezletek alapján nem lehetett megismerni, hiszen azokról semmilyen emlékeztető nem történt. Ezen kívül más módon is lehetett volna informálódni a csoport munkájáról. Az alperesnek joga volt arra, hogy a releváns szabályok betartásával értekezleteket tartson, azonban a tanúvallomások alapján nem életszerű következtetésekre jutott az elsőfokú bíróság. munkáltatói jogkör gyakorló tanú félrevezetően nyilatkozott, mert csak a felperesi észrevétel alapján módosította a vallomását a napi értekezletekre vonatkozó emlékeztetőkről. munkáltatói jogkör gyakorló és biztonsági igazgatól nem voltak érdektelenek a perben, az adott intézkedésekhez fűződő személyes érintettségük okán, amit szintén figyelembe kellett volna vennie a bizonyítékok értékelésekor.

[34] A helyszíni ellenőrzések kapcsán a munkaköri leírásban foglaltakkal szemben annak kellett volna jelentőséget tulajdonítani, hogy 2019-től 2022. februárig a felperes soha nem kapott utasítást helyszíni ellenőrzés lefolytatására és ilyen munkát nem végzett. Ha a munkáltató jelentősen megváltoztatja a munkakörülményeket, köteles a munkavállalót erről

részletesen tájékoztatni a jogai gyakorlása, kötelezettségei teljesítése érdekében (EBH2013.M.20). Ezzel összefüggésben az alperest együttműködési és tájékoztatási kötelezettség terhelte az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdése alapján abban a körben, hogy 2022 februárjától rendszeresen helyszíni ellenőrzéseket kell végezni. Ennek ellenére a felperes tájékoztatást nem kapott, biztonsági igazgatól a tanúvallomása is ezt erősítette meg. A munkavégzéssel kapcsolatos utasítások során a családi körülményei figyelmen kívül hagyása az Mt. 6. § (3) bekezdése megsértését is eredményezte.

[35] A helyszíni ellenőrzéseket szakképzetlen személy is elvégezhetette a városi ellenőrzés kivételével, mivel ezekről csak egy nyomtatványt kellett kitölteni. Amennyiben az alperes tájékoztatta volna a felperest az ellátandó feladatokról, mérlegelni tudta volna, hogy az egyetemi végzettségével kíván-e ilyen munkát végezni vagy más munkahelyet keres. Az EBH2005.1238 számú határozat e körben is irányadó volt. Azok a körülmények, amelyekre biztonsági igazgatól és munkáltatói jogkör gyakorló hivatkozott a vallomásában a menekültválsággal, az alperes országos működésével, a háborús helyzettel, a vagyon elleni cselekményekkel kapcsolatban, a városi ellenőrzés kivételével, semmilyen összefüggést nem mutattak a felperes által végzett ellenőrzésekkel és ilyen összefüggést nem is bizonyított az alperes. Nem volt jelentősége, hogy a konkrét utasításokat biztonsági igazgatól vagy munkáltatói jogkör gyakorló adta, mert mindketten munkáltatói jogkör gyakorlók voltak.

[36] A munkáltatónak joga van ahhoz, hogy a munkavállaló munkáját ellenőrizze, minősítse vagy észrevételt tegyen arra. Az elsőfokú bíróság azonban nem értékelte, hogy az alperes a csatolt utasításban nem határozott meg tartalmi és formai követelményeket, ilyen követelményekről egyik tanú sem tudott konkrétumokat előadni. A városi ellenőrzéssel kapcsolatos felettesi válaszlevél stilisztikai hibákra vonatkozott és komoly szakmai aggályokat jelzett a felperes felé. A felperes az erre adott észrevételeire semmilyen választ nem kapott. Ezek a körülmények szintén megalapozták az Mt. 7. § (1) bekezdésével ellentétes visszaélésszerű joggyakorlás megállapítását. Mindezek okán alappal feltételezte, hogy az alperes okot keres a munkaviszonya megszüntetésére.

[37] A perben nem a kapott feladatok mennyiségét vitatta, csupán azt állította, hogy az alperes nem volt tekintettel a helyszíni ellenőrzések időtartamára, időigényességére. Az eljárása akkor lett volna jogszerű, ha dönt arról, hogy az adott munkakör nem látható el kötetlen munkarendben és kezdeményezi a munkaszerződés módosítását. Nem értelmezhető, az elsőfokú bíróság milyen okból hivatkozott arra, az utasításokat nem csak a felperes kapta. Nem alapozhatta ugyanis a munkaidőbeosztását arra, hogy helyette mások elvégzik a munkát.

[38] A parkolás tekintetében az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy 2018-tól nem vitatottan rendelkezett behajtási engedéllyel, vagyis kártyával a teremgarázsba. A parkolási lehetőséget folyamatosan igénybe is vette annak ellenére, hogy írásbeli megállapodással nem rendelkezett. A parkolási rend új szabályozására az alperes nem csatolt okirati bizonyítékot és konkrét utasításra a tanúk sem nyilatkoztak. A felperes 2022. február 25-én reggel azzal szembesült, hogy letiltották a 2018-ban engedélyezett behajtási kártyáját. Ezt a tényt az alperes szintén nem vitatta, ezért azt bizonyított ténynek kellett tekinteni. Ez a

helyzet megalázó volt, mivel a perbeli napon csak a felperesnek szűnt meg a behajtási engedélye. Az alperes pedig nem is kívánt foglalkozni ezzel, az együttműködési kötelezettségét és a méltányos eljárás követelményét megsértve.

[39] A bizalomvesztést illetően az elsőfokú bíróság szintén téves körülményeket értékelt, mivel az új biztonsági igazgató kinevezésétől, azaz 2022. február 1-jétől a felperes azonnali hatályú felmondásáig eltelt közel egy hónapos időszakban történt eseményeket nem vette összességében figyelembe. A felperestől megvonták az otthondolgozás lehetőségét, kérése ellenére annak visszaállítását megtagadták indokolás nélkül. Elrendelték a munkaköre átvilágítását, számára elsőként a vagyonvédelmi csoportban és ezt folyamatosan fenntartották. A biztonsági igazgató a kezdeményezett egyeztetést figyelmen kívül hagyta, arra választ nem adott. A tanulmányi szerződést valós és okszerű indok nélkül megszüntették. Elrendelték a napi értekezleteket olyan időpontban, ami a felperes életvitelét megnehezítette. Az ezzel kapcsolatos jelzését figyelmen kívül hagyták, ezzel bizonytalan helyzetet előidézve. Helyszíni ellenőrzések végrehajtását rendelték el, amelyeket korábban a felperes nem végzett, ezzel az együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget is megszegte az alperes. A városi ellenőrzés kapcsán alaptalan és sértő módon minősítették, illetve az alperes a kötetlen munkarenddel össze nem férő munkaidőbeosztást adott, ezen kívül a parkolási lehetőséget is megszüntették és ezzel sem foglalkozott a felettese. Az etikai bejelentésre a felperes semmilyen választ nem kapott és a másik cégcsoportba tartozó gazdasági társasággal kötött megbízási szerződése megszüntetése szándékáról is ezzel egy időben értesült. Az új biztonsági igazgató munkába lépését követően került sor a felperes mellett munkatárs³ külön megbízási jogviszonya megszüntetésére is. Mindezek az események külön-külön, de összességükben is olyan jelentős súlyúak, amelyek megalapozták a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetését az Mt. 78.§ (1) bekezdésének a) és b) pontja alapján is.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[40] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte.

[41] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a jogszabályok megfelelő alkalmazásával érdemben megalapozott döntést hozott. A felperes a fellebbezésében számos olyan körülményre hivatkozott, amelyek az elsőfokú eljárás során nem képezték a nyilatkozatai tárgyát, ezért azokat a Pp. 373. §-a alapján nem lehetett figyelembe venni. Az alperes fenntartotta az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait, mely során a keresetet a jogalap vonatkozásában teljes mértékben vitatta, az azonnali hatályú felmondást következetlennek, ellentmondásosnak tekintve.

[42] Az otthondolgozást illetően helyesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a felek közötti megállapodást az alperes nem módosította egyoldalúan, amikor a székhelyen történő munkavégzést rendelte el. Erre munkáltatóként jogosult volt,

akár több hétre is. Nem volt bizonyított, hogy az otthondolgozás időleges megszüntetése szabálytalan vagy diszkriminatív volt, mivel az intézkedés valamennyi munkavállalót egységesen és azonosan érintett.

[43] A felperes a fellebbezésében már módosította a tényállítását, mert a korábbiaktól eltérően arra is hivatkozott, hogy kizárólag neki nem állították vissza az otthondolgozás lehetőségét. Az azonnali hatályú felmondás írásban közölt indoka a perben már nem módosítható. Ezen kívül az a tény, hogy a 30 fős szervezetben három személynek 2023. február 28-tól újra engedélyezték az otthoni munkavégzést, még nem minősül diszkriminatív, jogellenes intézkedésnek. A becsatolt e-mail egyértelműen igazolta, hogy az otthon dolgozás visszaállítása nem mindenkit érintett.

[44] Valótlanul hivatkozott a felperes arra, hogy csak tőle kérte az alperes a monitoring vezetését. Az igazgatóságon egymást követően kerültek elrendelésre ezek az intézkedések, a felperes szervezeti egységében összesen négy munkavállaló részére, de másik szervezeti egységekben is volt erre példa. A munkakör átvilágítására szükség volt, az alperes valós, világos és okszerű indokát adta az intézkedésnek. munkatárs³ is elismerte, hogy a monitoring több embert érintett, köztük őt magát is, aki egy másik szervezeti egység munkavállalója volt. A fellebbezéssel ellentétben az elsőfokú bíróság nem pusztán elfogadta az alperes állítását, hanem bizonyítékok alapján állapította meg a tényállást, ennek részeként azt, hogy a monitoringok elrendelése egymást követő napokon, heteken keresztül történt. Nem tette visszaélésszerűvé az alperes eljárását, hogy a felperes volt az első, aki ilyen utasítást kapott.

[45] A tanulmányi szerződés megszüntetése megfelelt az Mt. 229. §-ában foglalt követelményeknek. Az elsőfokú bíróság nem terjeszkedhetett túl a kereseti kérelmen, ezért a tanulmányi szerződés felmondásának jogellenességét nem vizsgálhatta. Az alperes eljárását az Mt. 51. §-a alapján kellett értékelni, ez alapján helyes volt az a következtetés, hogy a tanulmányi szerződés megkötése vagy annak fenntartása nem kötelezettsége a munkáltatónak. A tanulmányi szerződés megszüntetése ezért nem minősülhetett az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti magatartásként sem. Figyelembe kellett venni azt is, hogy az azonnali hatályú felmondás kibocsátására elkészen került sor.

[46] A felperes úgy tekintette visszaélésszerűnek a napi értekezletek elrendelését, hogy nem fejtette ki, ez alatt pontosan mit ért. Az Mt. 96. §-a megsértése nem volt megállapítható, mert a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, amennyiben egyes feladatok a jellegüknél fogva adott időpontban és helyen láthatók el (pl. értekezletek). A felperes a fellebbezésében a Pp. 373. §-a megsértésével új körülményre hivatkozott azzal, hogy hosszú ideig tartották bizonytalanságban. Ezzel szemben egyszer sem közölt tényleges akadályoztatást. munkáltatói jogkör gyakorló egy alkalommal kifejezetten a telekommunikációs alkalmazás útján való csatlakozásra is engedélyt adott azoknak, akik az értekezőlet időpontjában nem tartózkodtak a székházban.

[47] A helyszíni ellenőrzések a felperesen kívül más munkavállalókat is érintettek. A vidéki ellenőrzések azóta is zajlanak az alperesnél. A felperes olyan feladatot vitatott, amely a munkaköri leírásában is szerepelt, holott a munkáltatói jogkör gyakorlója azt jogszerűen rendelhette el. Visszaélésszerű joggyakorlás sem volt megállapítható.

[48] A felperes a fellebbezésében már a kereseti kérelmétől eltérően családi körülményeire, egyetemi végzettségére és arra hivatkozott, hogy nem kívánt szakképzettséget nem igénylő munkát ellátni. A felperest azonban kifejezetten tájékoztatták arról, hogy ellenőrzési feladatot kell ellátni a vele azonos munkakörű munkavállalóknak. Amennyiben ezzel nem értett egyet, úgy lehetősége volt másik munkahelyet keresni, de ez nem képezhetette azonnali hatályú felmondás tárgyát. A felperes nem adta indokát, hogy a munkaköri leírásban szereplő feladatok ellátására szóló utasítás miért jogellenes vagy visszaélésszerű. A városi ellenőrzésre is jogszerűen utasították, függetlenül attól, hogy korábban nem végzett ilyen feladatot. Ebben a kérdésben sem bizonyított a joggal való visszaélés. Ezzel szemben az alperes igazolta a perben az utasítások hitelt érdemlő, valós indokait.

[49] A munkaidő beosztást illetően is alaptalan volt a fellebbezés. A felperes a feladatokat 4-5 nappal korábban megkapta a csatolt e-mailek által igazoltan, azokat nem egyszemélyes feladatként, hanem a teljes vagyonvédelmi csoportra vonatkozóan adták ki. A felperes maga állapította meg a munkaidőbeosztását, de egyes feladatok csak meghatározott időben és helyen voltak teljesíthetőek. Ebből azonban nem következett a munkaidőbeosztás jogellenessége. Egyetlen helyszíni ellenőrzés nem üresítette ki a kötetlen munkarendre vonatkozó megállapodást. Ezzel kapcsolatban azt is figyelembe kellett venni, hogy a helyszíni ellenőrzésekkel kapcsolatos feladatokat rotációs jelleggel osztották ki a munkavállalóknak.

[50] A parkolást illetően a felperes tévesen hivatkozott a fellebbezésében arra, hogy a behajtási kártyával kapcsolatos állításait az alperes nem vitatta. Az alperes arra hivatkozott az elsőfokú eljárás során, hogy a mélygarázsba csak céges tulajdonú gépkocsik parkolhattak be behajtási engedéllyel és itt rendszerfelismerő sorompó működött. A céges gépjárművel nem rendelkező munkavállalók eseti engedély alapján használhatták a mélygarázst, ilyen engedéllyel azonban a felperes nem rendelkezett. Ez az intézkedés független volt a munkáltatói jogkört gyakorló személyétől, mert arra a csoport2 csoport hozott intézkedést. Ezért ebben a körben sem állt fenn jogellenesség, illetve a felperes nem bizonyította az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjai szerinti magatartást sem.

[51] A felperes érvelésével ellentétben csak olyan esemény, magatartás eredményezheti a munkaviszony fenntartásának lehetetlenné válását, amely valamilyen módon kihat a munkavállaló munkaviszonyára, objektív és a munkaviszony fennállása szempontjából releváns tényeken alapul. Nem képezheti azonnali hatályú felmondás indokát, hogy a munkavállaló vitatja a munkáltató utasításait, intézkedéseit, illetve azokat értelmetlennek, szükségtelennek tartja és szakmai szempontból sem fogadja el. A felperesi azonnali hatályú felmondás jogszerűségét alapvetően cáfolja, hogy a perbeli időszakban az adott szervezetben más munkavállaló nem élt azonnali hatályú felmondással. A perbeli

események az évtizedes munkaviszonyra tekintettel nem alapoztak meg bizalomvesztést, illetve nem tették lehetetlenné a munkaviszony fenntartását. A felperes azonnali hatályú felmondásában meghatározott indokai részben érthetetlenek, egyebekben valótlanok és okszerűtlenek. Több felmondási indok esetében az objektív és a szubjektív joggyakorlási határidő is eltelt.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[52] A felperes fellebbezése alapos.

[53] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás adatai és a kisebb részben hiányos tényállás alapján, a bizonyítékok téves értékelésével megalapozatlan következtetésekre jutott, ami kihatott az ügy érdemi elbírálására.

[54] A másodfokú bíróság a tényállás kiegészítését a Pp. 369. § (3) bekezdésének a) pontja körében – a keresetlevél mellékleteként becsatolt és alperes által nem vitatott e-mailek alapján - annyiban találta szükségesnek, hogy a szóbeli tájékoztatást követően a Kft. ügyvezetője munkatárs⁸ 2022. március 7. napján írásban felmondta a felperessel kötött megbízási szerződést.

[55] Az alperes az elsőfokú eljárás során nem vitatta azt a felperesi előadást, hogy részére a parkolást a korábbi biztonsági igazgató munkatárs⁹ engedélyezte annak kompenzálásaképpen, hogy a Biztonsági Osztály állományába kerülve a felperes munkabére csökkent. A belépéshez szükséges kártya beszerzését is a biztonsági igazgató intézte. (9. sorszámú jegyzőkönyv 7. és 8. oldal). A parkolás tekintetében az alperes írásbeli intézkedést nem hozott, a felperes előzetes tájékoztatás hiányában 2022. március 25-én reggel, a munkába érkezésekor észlelte, hogy a parkoló használatát biztosító kártyája nem működik és nem tud behajtani a munkáltató által biztosított parkolóba.

[56] Az ítéltábla az előbbieket szerint pontosított tényállást tekintette irányadónak.

[57] A perben az alperes vitatása okán, az Mt. 64. § (2) bekezdésére tekintettel a felperesnek kellett igazolnia, hogy az azonnali hatályú felmondás indokai megfeleltek az Mt. 78. § (1) bekezdés a), illetve b) pontjaiban meghatározott feltételeknek. A felperes több alperesi magatartást sorolt fel a jognyilatkozata indokolásában és a bizalomvesztés mellett az Mt. 6. § (1)-(3) bekezdései, a 7. § (1) bekezdése, a 18. § (1) bekezdése, a 22. § (3) bekezdése, az 51. § (1) bekezdése és a 96. § (2) bekezdése megsértését is állította, vagyis a munkaviszonnyal összefüggő magatartási szabályok és konkrét kötelezettségek megszegésére is hivatkozott.

[58] Az MK 95. számú állásfoglalás a munkavállaló jognyilatkozatának indokolása körében is alkalmazandó. Annak II. pontja szerint megfelel a törvényi követelményeknek az az indokolás, amely tartalmazza azokat a konkrét tényeket, körülményeket, amelyekre a nyilatkozatot tevő fél a felmondást/azonnali hatályú felmondást alapította. Nem szükséges az okok részletes leírása, a körülményekhez képest elegendő az összefoglaló megjelölés is, amennyiben abból megállapítható a jogviszony megszüntetéséhez vezető konkrét ok. Erre tekintettel a munkaügyi perben nemcsak a felmondás/azonnali hatályú felmondás indokolásában kifejezetten közöltek vizsgálhatók, hanem az olyan további tények, körülmények is, amelyek az indokolás keretein belül maradnak.

[59] A felperes azonnali hatályú felmondása megfelelt a világos indokolás követelményének, mert abban egyértelműen és tételesen felsorolta az általa sérelmezett munkáltatói magatartásokat. Azokat tömören fogalmazta meg, ez azonban nem zárta ki, hogy a perben ahhoz kapcsolódóan konkretizálja a kifogásolt magatartások részleteit, pontos mibenlétét.

[60] Az Mt. 6. § (1)-(3) bekezdései értelmében a munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdeként sérti. A munkáltató a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása pedig nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállalónak. Az Mt. 18. § (1) bekezdése a munkaviszonyra vonatkozó szabályban előírt tájékoztatási kötelezettség módjára tartalmaz rendelkezéseket. A felperes a tájékoztatási kötelezettségre az Mt. 18. §-ára utalással hivatkozott az azonnali hatályú felmondásban és az alperes ezzel összefüggő mulasztására következetesen hivatkozott az elsőfokú eljárás során. Ezért figyelembe kellett venni az Mt. 6. § (4) bekezdésében foglaltakat is, ami alapján mindkét fél köteles minden olyan tényről, körülményről tájékoztatni a másik felet, ami a jogai gyakorlása, kötelezettségei teljesítése szempontjából releváns.

[61] Az azonnali hatályú felmondás elbírálásakor az előbbieken kívül azt is figyelembe kellett venni, hogy amennyiben az több indokot is tartalmaz, akár egy-egy indok önmagában is megalapozhatja a jogviszony megszüntetését (EBH2018.M.18.). Az indokolás jogszerűségére vonatkozó következtetés ettől eltérő esetben akkor lehet megalapozott, amennyiben a bíróság a több indokot nem csak önállóan, külön- külön, hanem együttesen is értékeli. A bíróság ugyanis – amennyiben ez nem áll kifejezetten ellentétben az indokolásban foglaltakkal - levonhatja azt a következtetést, hogy a közölt indokok külön- külön nem, de összességükben jogszerűvé teszik a perben vitatott jognyilatkozatot (BH2021.267.).

[62] Az elsőfokú bíróság a felperes által megjelölt egyes felmondási indokokat külön- külön értékelte, azonban a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértésével nem vonta

értékelése körébe, hogy a 2022. február 1-je és 2022. március 7. napja között történtek összességükben alapot adtak-e a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésére, ezen események kapcsán az alperes eleget tett-e a munkaviszonyban mindkét felet egyaránt terhelő általános magatartási követelményeknek, ennek részeként a tájékoztatási és együttműködés kötelezettségének. A felperes ugyanis ezekre is hivatkozott.

[63] Az ítéltábla az egyes indokokat illetően is csak részben értett egyet az elsőfokú bíróság következtetéseivel.

[64] Az otthondolgozás kérdésében a felperes fellebbezése nem állt ellentétben a Pp. 373. §-ában foglaltakkal, mert már a keresetlevelében is sérelmezte az otthondolgozás visszavonása mellett azt is, hogy vele ellentétben másoknak újból biztosították ezt a lehetőséget. Az MK 95. számú állásfoglalással kapcsolatban kifejtettek alapján az indokolás keretein belül maradt annak vizsgálata, hogy az otthoni dolgozás megvonása és visszaállítása kapcsán miként járt el az alperes. Azt helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság, hogy önmagában az otthondolgozás lehetőségének az átmeneti korlátozása a felek megállapodása és az alperesi utasítás alapján nem volt jogsértő. Azonban nem lehetett figyelmen kívül hagyni az egyéb bizonyított tényeket sem. munkáltatói jogkör gyakorló vallomása (13. sorszámu jegyzőkönyv 19. oldal) alátámasztotta azt a felperesi állítást, hogy a jogviszonya megszüntetéséig másokkal ellentétben az ő otthoni dolgozásának visszaállítására nem adott engedélyt a biztonsági igazgató, holott a felperes ezt kérte. A tanú vallomásának ezt a részét az elsőfokú bíróság a határozata indokolásában egyáltalán nem vette figyelembe, holott a felperes erre is hivatkozott. Az alperes csupán állította, de nem bizonyította, hogy az otthoni munkavégzés korlátozásának átmeneti jellegéről tájékoztatta az érintetteket. munkáltatói jogkör gyakorló 2022. február 3-i e-mailje erre vonatkozóan semmilyen információt nem tartalmazott és e körben egyéb aggálytalan bizonyíték sem állt rendelkezésre. Nem volt jelentősége annak, hogy volt, akinek 2022. március 7. napja után állították vissza az otthondolgozás lehetőségét, mivel a felperesi jognyilatkozatot az annak megtételekor fennállt tények alapján kellett elbírálni, továbbá a felperes arra alappal hivatkozott, hogy akik kérték, azok közül kizárólag neki nem adták vissza ezt a lehetőséget és a továbbiakra nézve sem kapott érdemi tájékoztatást és az alperesi munkáltató erre a perben sem adott magyarázatot.

[65] A munkaköri monitoring kérdését is csupán részlegesen értékelte az elsőfokú bíróság, amikor kifejtette, hogy egy új vezetőnek alapvető joga a beosztott munkavállalók munkájának megismerése és a perbeli intézkedés nem csak a felperest érintette. Annak ellenére, hogy biztonsági igazgatól és munkáltatói jogkör gyakorló vallomásukban valóban erre az indokra hivatkoztak, az egyéb peradatok ennek ellentmondtak. biztonsági igazgatól vallomásában azt adta elő, hogy általános tartalmú munkaköri leírások voltak az igazgatóságon, amelyek alapján nem volt tisztában a biztonsági szakértő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók konkrét feladataival (14. sorszámu jegyzőkönyv 16. oldal). Ennek ellenére a felperest egyetlen alkalommal fogadta, amikor – röviddel a vállalt képzés megszerzését megelőzően - közölte vele a tanulmányi szerződés felmondását. A felperes azt is a peradatokkal egyezően állította, hogy a munkaviszonya megszüntetéséig az ő esetében négy hét elteltével sem intézkedtek a monitoring visszavonásáról, ellentétben más munkavállalókkal. Ezt a felperesi előadást szintén tanúvallomás támasztotta alá, mert munkáltatói jogkör gyakorló a vallomásában azt adta elő, hogy jellemzően 2-3 hétig tartott a

munkakör átvilágítás, a felperes esetében azonban, akinek 2022. február 9- én elsőként rendeleték el, még az azonnali hatályú felmondás idején sem lett megszüntetve (13. sorszámú jegyzőkönyv 14. oldal). Az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége szempontjából nem lehetett figyelembe venni, hogy annak kibocsátását követően az alperes ténylegesen valamennyi munkavállaló esetében megszüntette ezt az intézkedést, a felperessel ugyanis bizonyítottan nem közölték ennek átmeneti jellegét, a megszüntetés várható időpontját és a jognyilatkozatát a 2020. március 7-i tények alapján kellett elbírálni.

[66] A tanulmányi szerződés kérdésében az elsőfokú bíróság a peradatokkal egyezően állapította meg, hogy az alperesi felmondás közléséhez, azaz 2022. február 14-éhez képest a felperes 15 napon túl gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát. Az azonnali hatályú felmondás ehhez kapcsolódó indoka ezért az Mt. 78. § (2) bekezdése alapján jogellenesnek minősült.

[67] A naponta 8 óra 15 perces kezdéssel elrendelt kötelező értekezletek esetében szintén tévesen indult ki abból az elsőfokú bíróság, hogy a munkáltatónak – a felperes által sem vitatottan – jogosultsága van értekezletek elrendelésére. Az alperes utasítását a felperes elsőfokú eljárás során kifejtett körülményeire és indokaira figyelemmel kellett értékelni, mivel az összefoglaló indokhoz kapcsolódó konkrét körülményeket a felperes megjelölhette, az nem minősült az indokolás módosításának. Az alperes a perben azzal védekezett, hogy az értekezletekre szükség volt, de igazoltak tekintették a felperes távolmaradását és a munkaviszony megszüntetéséig nem alkalmaztak vele szemben hátrányos jogkövetkezményt. Nem volt vitatott, hogy a munkáltatót megilleti a jogosultság, hogy rendszeresen megbeszéléseket tartson, kötelező részvétellel. Az elsőfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a munkáltatói utasítással kapcsolatos szakmai érveket, az utasítás indokoltságát jelen perben nem lehetett értékelni. Azt azonban igen, hogy ezzel kapcsolatban az alperes jóhiszeműen, együttműködően járt-e el, eleget téve a tájékoztatási kötelezettségének. Ezzel összefüggésben a másodfokú bíróság annak a bizonyított ténynek tulajdonított jelentőséget, hogy a felek egyező előadása alapján kötetlen munkarendben foglalkoztatott felperes írásban bejelentette munkáltatói jogkör gyakorló részére, hogy a gyermeke iskolába vitele okán bizonyosan nem tud jelen lenni ebben az időpontban az értekezleteken. A tanú azt adta elő, hogy ezt tudomásul vette. biztonsági igazgatól mégsem tudott ilyen felmentésről, tanúvallomása szerint kötelezőnek tekintette a reggeli értekezleteket, annak kezdő időpontját a munkaidő kezdetére figyelemmel határozta meg és szükségesnek találta, hogy a távolmaradást az érintettek kimentsék (14. sorszámú jegyzőkönyv 13. oldal). Ennek ellenére a felperes írásban nem kapott semmilyen visszajelzést, amit alappal sérelmezett a lehetséges hátrányos következmények okán.

[68] A helyszíni ellenőrzések tekintetében az elsőfokú ítélettel ellentétben nem annak volt jelentősége, hogy ez a munkafolyamat a felperes munkaköri leírásában szerepelt, hiszen ezt a felperes sem vitatta. Az sem volt vitatott, hogy nem csak a felperest érintette az ellenőrzések lefolytatása. Helytálló volt az az ítéleti megállapítási is, hogy az alperes munkáltatóként jogszerűen adhatott helyszíni ellenőrzés végrehajtására irányuló utasítást a felperesnek. Azt azonban elmulasztotta értékelni az elsőfokú bíróság, hogy a felperes bizonyította a perben, nagyon rövid idő alatt több ilyen feladatot is kapott, amely során egyáltalán nem voltak tekintettel a családi körülményeire és az alperes által hivatkozott

kötetlen munkarend szabályaira sem. Helyesen hivatkozott a felperes az EBH2013.M.20. számú elvi határozatban kifejtettekre, mert az jelen ügyben is irányadó következtetéseket tartalmazott. Amennyiben ugyanis a munkáltató jelentős mértékben változtat a munkavégzés körülményein, tájékoztatási kötelezettség terheli a munkavállaló irányában. Az a körülmény, hogy nem csak a felperes kapott utasítást ellenőrzésre, nem befolyásolta az azonnali hatályú felmondásban megfogalmazott indok jogszerűségét, függetlenül attól, hogy az alperes a perben a háborús körülményekkel, menekültek érkezésével, vagyon elleni bűncselekményekkel és a rotáció fontosságával indokolta az utasítását.

[69] Az alperes nem vitatta, hogy a városi ellenőrzésről kért jelentéssel kapcsolatban előzetesen semmilyen elvárás, követelményt nem közöltek a felperessel. Az általa készített jelentésre adott felettesi válasz stílusa, hangneme, illetve a szakmaisággal kapcsolatos aggályok, önmagukban valóban nem feleltek meg az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti magatartásnak, de ez nem zárta ki, hogy a perbeli események folyamatának részeként ennek is jelentőséget tulajdonítson a bíróság az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége körében.

[70] A munkaidő önálló beosztását illetően figyelembe kellett venni, hogy a 2020. február 24-étől a munkaviszony megszüntetéséig eltelt időben a felperes köteles volt minden munkanapján reggel az értekezlet céljából megjelenni, az elrendelt vidéki ellenőrzéseket lefolytatni, ami az utazást figyelembe véve (város2, város) nyilvánvalóan az egész munkanapját érintette. A felperes az ellenőrzések mellett egyéb feladatokat is kapott, azonban az előbbiek szükségszerűen kihatottak a munkaideje önálló beosztására, amire vonatkozóan még érdemi tájékoztatást sem kapott. Az elsőfokú bíróság csupán a 2022. március 4-i eseményeket értékelte az ítéletében, holott a felperes nem egyetlen konkrét munkanapra állította a kötetlen munkarend szabályainak a megsértését. A kötetlen munkarend szabályainak megsértése hiányában (Mtv.II.10.086/2016/6.) is releváns volt azonban, hogy a felperes nem kapta meg a szükséges tájékoztatást az elrendelt és addigiakhoz képest új feladatok ellátása és a munkaideje önálló beosztása kérdésében.

[71] A parkolási lehetőség megvonását illetően az elsőfokú bíróság a tanúk vallomása alapján azzal indokolta a döntését, hogy a felperes nem rendelkezett írásbeli parkolási engedéllyel, illetve nem bizonyította, hogy az engedély visszavonására megalázó módon került sor. Ezzel szemben azonban nem a felperes terhére kellett értékelni, hogy az alperes nem gondoskodott a parkoló használat engedélyezésének az írásba foglalásáról. A felperes számára a korábbi felettese engedélyeztette a parkolást, nem vitatottan a behajtáshoz kártyával is rendelkezett. A felperes egyébként nem csak az engedély visszavonását vitatta, hanem a keresetlevelében azt is rögzítette, hogy ezt a döntést előzetesen nem közölték vele és a parkolóba behajtáskor, munkakezdekskor szembesült ezekkel a tényekkel, illetve a Biztonsági Igazgatóságról csak őt érintette a parkolási lehetőség megvonása. Mindez az összefoglaló indokolás keretében vizsgálható volt, azonban az előbbi szempontokat az elsőfokú bíróság egyáltalán nem értékelte. E körben nem volt jelentősége annak, hogy a parkolással kapcsolatos döntést – állítása szerint – nem az alperes, hanem a cégcsoporthoz tartozó társaság hozta. A felek közötti munkaviszonyban ugyanis az alperes felelősége volt a felperes megfelelő tájékoztatása, a kellő együttműködés biztosítása, hiszen a parkolás lehetőségét a korábbi felettes engedélyeztette a felperes számára. Az engedély

visszavonásakor azonban semmilyen tájékoztatás, együttműködés nem történt az alperes részéről.

[72] Az alperesi cégcsoport egyik tagjával fennállt megbízási szerződés megszüntetésével kapcsolatos alperesi magatartás is az indokok között szerepelt. Az elsőfokú bíróság tévesen hivatkozott arra, hogy egy harmadik féllel kötött szerződés nem képezheti alapját a felmondásnak, mert az nem része a munkajogi kötelelemnek. Az Mt. 78. § (1) bekezdésének b) pontjában foglaltakat megvalósíthatja bármely olyan esemény, magatartás, ami nem kapcsolódik szorosan a munkaviszonyhoz, illetve nem jelent munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségszegést és nem teszi lehetővé a munkaviszony további fenntartását. Amennyiben a munkáltató közrehat abban, hogy a munkavállaló harmadik féllel fennálló szerződéses kapcsolatát megszüntessék, ez bizonyítottága esetén jogszerű indoka lehet az azonnali hatályú felmondásnak. A felperes a 2023. április 6-án tartott tárgyaláson (14. sorszámú jegyzőkönyv) elállt munkatárs⁸ tanúkénti meghallgatására irányuló indítványától, ezért a helyes következtetés szerint a megbízási szerződéssel kapcsolatban nem bizonyította az azonnali hatályú felmondásban foglaltakat.

[73] A perbeli esetben az alperes az azonnali hatályú felmondást megelőző hetekben számos olyan intézkedést hozott és utasítást adott a felperesnek, amelyek kapcsán nem tartotta be a tájékoztatási és együttműködési kötelezettségét. Az otthon dolgozás megvonásának várható időtartamát nem közölte, azt másokkal ellentétben a felperesnél kérése ellenére sem állította vissza. Ezzel egy időben úgy rendelt el munkaköri monitoringot visszamenőlegesen, hogy ennek sem adta írásbeli indokát, nem jelölte meg a várható időtartamát, a többi munkavállalóval ellentétben azt 2-3 hét elteltével sem szüntette meg. A biztonsági igazgató kifejezett kérése ellenére sem egyeztetett a felperessel, holott azt állította, hogy meg kívánta ismerni a beosztottak feladatait. A napi értekezletek elmulasztásának következményeiről nem adott tájékoztatást és a helyszíni ellenőrzések munkarendet érintő következményeivel kapcsolatban sem. A kiadott utasítások részben korlátozták a felperest abban, hogy önállóan ossza be a munkaidejét. Ezzel egy időben a parkolási engedélyét is visszavonták, azonban előzetesen ennek tényét, indokait sem közölték. A munkáját, szakmaiságát megkérdőjelező felettesi visszajelzést kapott, a válaszára azonban már nem reagáltak, érdemi kommunikáció nem történt, holott a felettes tanúvallomásaiban arra hivatkozott, hogy célja volt a munkavállalók, illetve az általuk ellátott feladatok megismerése. Az előbbi alperesi magatartások az események szoros időbeliségére is figyelemmel összességükben megvalósították az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak megsértését. Az általános magatartási követelmények súlyos, a munkaviszony fenntartását megkérdőjelező megsértése ugyanis alapos indoka lehet a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésének. Az ítéltábla ezt az álláspontját fejtette ki a 2.Mf.31.11/2021/6. számú ítéletében is, amelyet jelen ügyben is irányadónak tekintett.

[74] Az előbbiekre tekintettel a felperes által kibocsátott azonnali hatályú felmondás jogszerű volt, ezért a felperes alappal tartott igényt az Mt. 78. § (3) bekezdésében meghatározott juttatásokra. Az összecszerúséget az alperes nem vitatta, ezért a másodfokú eljárásban irányadónak kellett tekinteni a fellebbezésben megjelölt, keresettel egyező összegeket.

[75] Az ítéltábla a fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és az alperest a kereset szerint marasztalta.

Záró Rendelkezők

[76] A felperes az első- és a másodfokú eljárásban is pernyertes lett. A perköltségét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján számította fel. A pertárgyérték a Pp. 21. §-a alapján a kereseti követelések összege, vagyis 4.121.491 forint volt. A másodfokú bíróság ezen összeg alapján a Pp. 81. § (1) bekezdése és 83. § (1) bekezdése alkalmazásával kötelezte az alperest a felperesi perköltség megfizetésére.

[77] A fellebbezési illetékre vonatkozó rendelkezés az előbbi pertárgyérték alapján az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. § (1) bekezdés a) pontján, 46. § (1) bekezdésén, illetve a 78. § (4) bekezdésén alapult, figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2a) bekezdésére.

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

Budapest, 2023. október 19.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke, előadó bíró

bíró

bíró