



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.167/2022/11.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (cím2) felperesnek – a dr. Király György kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése és kártérítés megfizetése tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.074/2021/18. számú ítéletével szemben a felperes által 19. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 20.000 (húszezer) forint másodfokú perköltséget.

A 15.000 (tizenötezer) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2022. május 12. napján hozott 22.M.70.074/2021/18. számú ítéletével elutasította a felperes keresetét, melyben az alperes által kibocsátott írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezését, továbbá a készenléti

munkakörből történő kivonásra tekintettel elmaradt munkabér, kártérítésként történő megfizetésére kérte kötelezni az alperest 1.212.745 forint összegben.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2018. április 16-tól határozatlan idejű munkaviszonyban állt az alperessel védelmi szakértő I. munkakörben. A felperes törzsideje 9.00 és 14.00 óra között volt, rugalmas munkarendben dolgozott. A felperes 2019 nyarától ún. vagyónvédelmi készenléti szolgáltatást látott el, amelyet átlagban havi egy, néha két alkalommal, péntek délutántól hétfő reggelig kellett ellátni. 2020. márciusától a pandémiás helyzetre tekintettel az alperes vezérigazgatója otthondolgozás lehetőségét biztosította a munkavállalóknak, köztük a felperesnek.

[3] Az alperesnél a vagyónbiztonsági eseményekről, azaz az alperesi vagyont érintő bármilyen eseményekről ún. „napi jelentés” készült, amelyet az ezzel megbízott munkavállalóknak minden reggel 6.00 és 7.00 óra között kellett elkészíteni, az előző 24 órában beérkezett e-mailek és egyéb információk alapján, majd 7.00 órakor továbbítani kellett az elkészített jelentést.

[4] Az alperes 2020 márciusától minden hónapban egy hét időtartamra beosztotta a felperest a napi jelentés készítés megtanulása érdekében tanú4 és személy munkatársak mellé. A felperes az aktuális havi beosztásokról a minden munkavállaló részére előző hónapban e-mailben megküldött vezénylesekből értesült.

[5] A felperes 2020. augusztus 10-e előtt a napi jelentés megtanulása céljából tanú4t nem kereste fel. A napi jelentés elkészítésének módjáról a vele egy irodában dolgozó személytől érdeklődött, vele folyamatosan konzultált és a számára megküldött napi jelentések tartalmából tájékozódott a feladatokról.

[6] 2020. július 11-én tanú1 cégli vezető, a felperes tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója, e-mailben tájékoztatta a felperest, hogy hivatalosan is felvették a napi jelentés készítőik közé. Számára első körben biztosítják a betanulási lehetőséget ezért augusztus hónaptól a vezénylet alapján ezt vegye figyelembe. A felperes a 2020. augusztusi beosztás alapján augusztus 3-9. között tanú4hoz, augusztus 17-23. között pedig személyhez volt beosztva tanulás céljából.

[7] tanú1 2020 júliusában és augusztusában áttekintette a humán szolgálattal együtt a vasútbiztonságon dolgozók, köztük a felperes munkaköri leírásait. Ekkor észlelték, hogy a felperes a munkaköre betöltéséhez szükséges elsőfokú vasútvédelmi képesítéssel nem rendelkezik, illetve nincs szakirányú elsőfokú végzettsége sem. 2021 őszétől beiskolázták a felperest vasútvédelmi tanfolyamra, mivel 2020-ban a tanfolyamot járványügyi okokból nem indították el.

[8] tanú1 érdeklődésére tanú4 írásban nyilatkozott arról, hogy a felperes 2020. augusztus 5-én és 6-án sem vett részt a vagyonvédelmi jelentés készítői belső oktatáson. 2020. augusztus 12-én tanú1 e-mailben arról tájékoztatta a felperest, hogy szeptember 1-jétől kiveszi a vagyonvédelmi készenlét köréből, 2020. augusztus 13-án pedig írásbeli figyelmeztetést bocsátott ki, melyben azt róta a felperes terhére, hogy a vezénylés ellenére nem jelent meg 2020. augusztus 5-én és 6-án a jelentés készítő belső oktatáson. A távolmaradásáról nem tájékoztatta a munkáltatót, arra méltányolható magyarázatot sem adott, ezzel vétkesen megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontjában, 6. § (2) és (4) bekezdésében foglaltakat.

[9] Az elsőfokú bíróság az írásbeli figyelmeztetést a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés a) pontja, továbbá az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdése és 7. § (1) bekezdése alapján vizsgálta.

[10] tanú2 területi biztonságszervezési koordinátor, a felperes közvetlen felettesének tanú1 egyező tanúvallomása alapján azt állapította meg, hogy 2020 márciusában tanú2 szóban tájékoztatta a felperest a napi jelentés készítő tanulói beosztásáról. A vezénylésben is fel lett tüntetve a beosztás, ezen kívül tanú1 a 2020. július 11-i e-mailben külön is felhívta a felperes figyelmét a tanulói beosztásra. A felperes sem vitatta az elsőfokú eljárás során, hogy a vezénylésekből értesült a beosztásról. Az ezzel kapcsolatos kötelezettségeivel tisztában volt, mivel maga is készített jelentéseket, személyvel rendszeresen konzultált, tehát igyekezett elsajátítani az ezzel kapcsolatos feladatokat.

[11] tanú4 tanúvallomása alapján azt lehetett megállapítani, hogy a felperes nem kereste meg a 2020. márciusi kijelölést követően azzal kapcsolatban, hogy az oktatás milyen módon fog zajlani, mi lesz a feladata. Erre csak utóbb, az írásbeli figyelmeztetés kibocsátását követően került sor. Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság arra is rámutatott, hogy amennyiben a felperes megkereste a munkatársát, de nem kapott tájékoztatást, ez sem mentesítette az alól, hogy hónapokon keresztül eltérjen a beosztástól és ne is érdeklődjön a tanúnál az oktatás mikéntjéről. Az elsőfokú bíróság a fentiek alapján nem találta bizonyítottnak, hogy a felperesnek tanú4 magatartása miatt nem kellett részt venni az oktatáson.

[12] Az elsőfokú bíróság következtetése szerint a felperes számára egyértelműen ismert volt, hogy a napi jelentés készítés tekintetében tanulói beosztása van, függetlenül attól, hogy 2020. március és augusztus között tanú4 részéről konkrét feladatkiosztás, útmutatás, számonkérés nem történt. Ez utóbbi körülmény azonban nem mentesítette a felperest az alól, hogy az oktatáson megjelenjen. Elvárható volt tőle, hogy érdeklődjön a kijelölt oktatónál, amelyre egyébként az írásbeli figyelmeztetést követően sor is került és akkor nem volt akadálya a tanú és a felperes együttműködésének.

[13] A felperes azon perbeli hivatkozását, hogy nem kapott tájékoztatást a reggel 6.00 órai kezdésről, nem találta relevánsnak az elsőfokú bíróság, mivel ez a körülmény az írásbeli figyelmeztetésben sem szerepelt. A felperes sem vitatta azonban, hogy a nap későbbi szakaszában sem vette fel a kapcsolatot tanú4val semmilyen formában. A távolmaradásáról, akadályoztatásáról sem az oktatóként kijelölt munkavállalót, sem a munkáltatót nem értesítette.

[14] Az a körülmény, hogy tanú4 vallomása szerint az alperesnek tudomása volt a felperes hónapokon keresztül megvalósuló mulasztásáról, nem tette alaptalanná az írásbeli figyelmeztetést függetlenül attól, hogy a megjelenési kötelezettségére külön nem hívták fel a felperes figyelmét.

[15] Nem vitatott peradat volt, hogy tanú1 e-mailben 2020. július 11-én hivatalosan is tájékoztatást kapott a felperesnek a tanulói beosztásáról, aki ennek ellenére nem jelent meg augusztusban tanú4nál. Utóbb, az írásbeli figyelmeztetést követően viszont már eleget tett a kötelezettségének.

[16] Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az írásbeli figyelmeztetés a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogából eredő olyan munkafegyelmet biztosító eszköz, amely arra hivatott, hogy a munkáltató felhívja a munkavállaló figyelmét, valamilyen helytelenített magatartástól tartózkodásra, vagy valamely szabályszegés kapcsán a rosszallását kifejezze. Ez a munkáltatói intézkedés nem minősül az Mt. 56. §-a értelmében hátrányos jogkövetkezménynek, az külön jogszabályi felhatalmazás hiányában is megilleti a munkáltatót az utasításadás jogából eredően. A munkáltató tartozik helytállni a munkavállaló által kezdeményezett perben azért, hogy az írásbeli figyelmeztetés tartalmilag helytálló és okszerű. A fentebb részletezett bizonyítékok alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az írásbeli figyelmeztetés valós és okszerű volt, ezért az annak hatályon kívül helyezésére irányuló kereseti kérelem elutasításáról határozott.

[17] A joggal való visszaélés kérdését arra figyelemmel vizsgálta, hogy a formálisan jogszerű munkáltatói intézkedés sérti a joggal való visszaélés tilalmát, amennyiben ellentétes a jog által szolgálni kívánt céllal, a jogok rendeltetésszerű gyakorlásának követelményével. Az ezzel összefüggő állítások bizonyítása a felperes terhére esett. Az elsőfokú eljárás során azonban nem tudta bizonyítani, hogy az írásbeli figyelmeztetés kibocsátásának valamilyen, a jog által el nem fogadott mögöttes indoka volt.

[18] A felperes azon állítását sem tudta bizonyítani, hogy a vagyonvédelmi készenléti szolgálatból az írásbeli figyelmeztetéssel összefüggő magatartása szankciójaként vették ki. tanú1 tanúvallomása szerint munkáltatói jogkör gyakorlóként a döntési jogkörébe tartozott, hogy kit és milyen módon oszt be a vagyonvédelmi készenléti szolgálatra. Ehhez

állami felsőfokú szakirányú végzettség, azaz rendőrtiszti főiskola vagy ennek hiányában a munkáltató által szervezett felsőfokú vagyonvédelmi tanfolyam elvégzését tartotta szükségesnek.

[19] Az elsőfokú bíróság tanú1 és tanú2 egyező tanúvallomása alapján bizonyítottanak találta, hogy a felperes készenléti szolgálatból történő kivonására nem az írásbeli figyelmeztetésben felhozott események, azaz nem az oktatásról történt távolmaradása, hanem a munkaköre betöltéséhez kapcsolódó vagyonvédelmi képesítés és a kellő tapasztalat hiánya miatt került sor. A felperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettségének a joggal való visszaélés körében nem tudott eleget tenni, erre tekintettel a készenléttel összefüggésben előterjesztett kártérítési igényt is elutasította.

A felperes fellebbezése

[20] A felperes fellebbezésében a keresetnek helytadó érdemi döntés meghozatalát kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatásával. Álláspontja szerint egy ki nem adott feladat végrehajtásának elmulasztása miatt történt felelősségrevonás. Kérte figyelembe venni, hogy tanú4 kifejezetten tanú1 utasítására írt jelentést arról, hogy nem jelent meg az augusztusi oktatáson. Relevánsnak találta, hogy a munkáltató nem írta elő számára, hogy reggel 6.00 órakor kell megjelennie és a havi beosztásokban a tanulóként történő szerepeltetést soha nem nevezték oktatásnak, a tanulói státusz mibenlétéről sem kapott tájékoztatást. Sérelmezte, hogy több hónapra vonatkozóan írt elő ilyen kötelezettséget számára a munkáltató, ami indokolatlan és jelentős hátrányt okozott számára, hiszen a konkrét feladat elsajátítása legfeljebb két órát igényelt. Álláspontja szerint a reggel 6.00 órai megjelenést azért sem lehetett számára előírni, mert a törzsidő 9.00-tól, 14.00-óráig tartott, ezen az időtartamon belül volt köteles a munkahelyén tartózkodni. A havi munkaidőkeret 50 %-ában ettől eltérő munkaidőt, azaz a reggel 6.00 órai munkakezdést nem lehetett számára előírni. Az alperes megszegte az Mt. 6. §-ában rögzített kölcsönös együttműködés kötelezettségét, mert hat hónapon át tűrte, hogy a vele nem közölt módon és időpontban a felperes nem teljesítette a megjelenési kötelezettségét, ugyanakkor erről nem is tájékoztatta.

[21] Az elsőfokú ítéletben megállapított tényállást vitatta, mert havonta nem egy, hanem két hétre volt beosztva tanulóként, ami a munkanapok 50 %-át jelentette 6.00 órai munkakezdéssel. A jelentést készítő munkavállalóknak éppen a 6.00-7.00 közötti időtartam a legzsúfoltabb, emiatt ekkor egyáltalán nem kivitelezhető semmilyen oktatási jellegű tevékenység. Ugyanakkor maga a munkáltató nyilatkozott úgy, hogy az egész jelentéskészítés legfeljebb két óra alatt megtanulható.

[22] Az elsőfokú ítélettel ellentétben felkereste tanú4t a kijelöléskor, a betanulási lehetőségnek pedig eleget tett, mivel szorgalmasan tanult, de a felkészültségére nem volt kíváncsi a munkáltató. Több problémát is jelzett írásban, azonban erre sem reagáltak. Ugyanakkor az augusztusi beosztáson sem szerepelt a 6.00 órai munkakezdés. Lényegében az

alperes sem cáfolta, hogy a reggel 6.00 órai időpontról a felperes nem tudott. Ezzel összefüggésben vitatta az elsőfokú eljárás során meghallgatott tanúk vallomását. Kifejtette, hogy a feladatai ellátásához szükséges végzettsége elismerést nyert, hiszen a munkaköre folyamatosan védelmi szakértő volt az alperessel fennállt munkaviszonya időtartama alatt. A vagyoni védelmi készenlétet ellátó másik munkatárs szintén nem rendelkezett elsőfokú vagyoni védelmi tanfolyam képesítéssel, ebből következően a felperes személyét hátrányos megkülönböztetés érte. A vagyoni védelmi tevékenységben képesítés hiányában is volt tapasztalata és jártassága, mert egy több tízmillió forintos értékű, az alperes sérelmére elkövetett lopás tárgyában a főigazgató kezdeményezésére folytatott le vizsgálatot. Ebből pedig az következett, hogy a szükséges tudással rendelkezett az ilyen jellegű feladatok ellátásához.

[23] Továbbra is fenntartotta azon érvelését, hogy az írásbeli figyelmeztetés és a készenlétből való kitiltás összefüggött, ez utóbbra az írásbeli figyelmeztetés miatt megtorlásként került sor. Ezt alátámasztotta az események időbeli egybeesése és a felek közötti levelezés tartalma is. A felperest váratlanul érte a felelősségrevonás, mivel augusztusig hat hónapon keresztül senki nem említette, hogy a kötelességét megszegi és az oktatáson nem jelenik meg, a fél éven át tartó reggel 6.00 órás beérkezésre vonatkozó feladatkiadás mindenképpen észszerűtlen és indokolatlan volt.

[24] A felperes hivatkozott a tanú2 és közte kialakult személyes konfliktusra, amelynek alátámasztásául tanúbizonyítási indítványt kezdeményezett fellebbezésében (munkatárs 1 és munkatárs 2). Kifejtette, hogy a napi jelentés készítésbe önállóan betanult személy munkatársa segítségével, mivel tanú2-től soha, semmilyen támogatást, tájékoztatást nem kapott. Sérelmezte, hogy az alperes csak a megjelenést róttá fel számára, ugyanakkor semmilyen módon nem foglalkozott a feladat elsajátításával. A fokozatosság elvének megsértését állította arra figyelemmel, hogy hat hónapon át eltűrte a munkáltató, hogy egy általa előírtnak tekintett kötelezettségét megszegte, majd drasztikusan írásbeli figyelmeztetést adott ki.

[25] Alaptalanul állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a vezénylés ellenére nem jelent meg az oktatáson, mivel ilyen utasítást vele nem közöltek. A tanulói megjelölést egyébként tudomásul vette az e-mailek alapján és a feladattal foglalkozott. Fél év után elvárható lett volna a munkáltatótól, hogy a szakmai felkészültséget ellenőrizze felelősségrevonás helyett. Az elsőfokú bíróság azt is alaptalanul állapította meg, hogy nem volt hajlandó az oktatáson részt venni. Ezzel kapcsolatos feltételeket, szabályokat vele nem közöltek és a felelősségrevonás idején már minden információt megszerzett az adott feladatról.

[26] A készenlét egy jutalom jellegű feladat volt az alperesnél, tanú1 e-mailje is ezt tartalmazta. Annak ellátására egy személyben tanú2 nem volt jogosult, ennek ellenére a felperes az, akivel szemben a személyes sérelem okán egy folyamatos ellenségeskedés és megtoroló intézkedések valósultak meg. Az alperes nem járt el jóhiszeműen a beosztás

kiadásakor sem, mivel nem közölte az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontja teljesítése érdekében az oktatás időpontját és helyét.

[27] A joggal való visszaélés körében az általa becsatolt okiratok kellően alátámasztották a kereseti hivatkozását, az elsőfokú eljárás során nem volt számára világos, hogy az általa hivatkozott bizonyítékok nem támasztják alá az állításait. Előadta, hogy ő részesül a legalacsonyabb illetményben az azonos munkakörű szakértők közül.

[28] A felperes vitatta továbbá tanú4 tanúvallomását. Fenntartotta, hogy megkereste a tanút a márciusi kijelöléskor, a tanú azonban annyit közölt, hogy fogalma sincs arról, hogy mi lenne a teendő. Az alperes tehát még az oktatót sem tájékoztatta megfelelően a feladról. A felperes maga próbálta összeszedni az információkat a feladat elsajátításához, mégis vele szemben alkalmaztak intézkedést. Vizsgálni kellett volna, hogy az oktató miért nem jelezte korábban, hogy a felperes nem jelenik meg és csak több hónap elteltével döntöttek a felelősségrevonásáról. Az alperes március óta semmit nem tett sem a feladat ellenőrzése, a szükséges tájékoztatás megadása érdekében. tanú2 korábban sosem adta meg a szükséges tájékoztatást a munkavégzés során, ezért vont le azt a következtetést, hogy felesleges őt megkeresni. A 2020. február 17-i és 2020. március 10-i e-mailek egyértelműen alátámasztották a munkáltató mulasztását. A 6.00 órai kezdés nyilvánvalóan azért nem szerepelt az írásbeli figyelmeztetés indokolásában, mert ezt nem rendelték el, hiszen tanú1 levele sem tartalmazott erre vonatkozó adatot.

[29] A fellebbezési eljárásban a felperes azt hangsúlyozta, hogy az elsőfokú tárgyaláson bemutatott beosztás kapcsán azt ismerte el, hogy azon az ő aláírása található, egyebekben a munkáltató utasítására, tájékoztatására vonatkozó elismerő nyilatkozatot nem tett. Fenntartotta, hogy részt vett az alperes érdekeit sértő komoly szabályszegések feltárásában. Továbbra is jogtalannak, aránytalannak és indokolatlannak találta az írásbeli figyelmeztetést, mint súlyos jogkövetkezményekkel járó felelősségrevonást. Az alperes szabálytalan működésével összefüggésben több konkrét példára hivatkozott, és ezzel összefüggésben okirati bizonyítékokat csatolt annak alátámasztására, hogy az írásbeli figyelmeztetés miatt szankcióként vonták meg tőle a készenléti szolgálatot és az azzal járó juttatást.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[30] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és helyes jogi következtetések levonásával megalapozott döntést hozott.

[31] Releváns peradat, hogy a vezénylés szerinti beosztást a felperes tudomásul vette. Egyértelműen megállapítható volt, hogy nem állt szándékában a 2020. augusztus 5-6-ai oktatáson megjelenni, ezzel felülbírálta a munkáltató utasítását és megszegte az írásbeli figyelmeztetésben meghatározott munkavállalói kötelezettségét.

[32] Az elsőfokú bíróság helyesen hangsúlyozta, hogy az írásbeli figyelmeztetés egy munkafegyelmet biztosító eszköz, amely nem minősül hátrányos jogkövetkezménynek. Erre tekintettel a szükségesség, arányosság és fokozatosság követelménye is megtartott volt, az alperes a jogszabályoknak és a belső normáknak megfelelően járt el. A felperes saját előadása pedig alátámasztotta az írásbeli figyelmeztetésben foglaltak valóságát.

[33] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási érdek kérdését illetően teljes körű tájékoztatást adott a feleknek, ennek ellenére a joggal való visszaélés körében előadottak nem nyertek bizonyítást. A felperes készenléti szolgálatból történő kivonását nem az írásbeli figyelmeztetésben foglalt magatartás indokolta, ezt az állítását nem bizonyította a felperes.

[34] Az alperes a másodfokú eljárás során a munkáltatói szabályszegésekkel kapcsolatos felperesi előadásokat valótlannak, irrelevánsnak találta és visszautasította.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[35] A felperes fellebbezése nem alapos.

[36] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg, a megfelelő jogszabályok alkalmazásával érdemben helytálló döntést hozott.

[37] A felperes fellebbezésében alapvetően a bizonyítékok értékelését vitatta és az alapján kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetnek helytadó döntés meghozatalát.

[38] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás adatait a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX törvény (a továbbiakban: Pp.) 279.§ (1) bekezdésének megfelelően értékelte, helytálló jelentőséget tulajdonított a Pp. 263.§ (1) bekezdése körében az egyes tanúvallomásoknak és a rendelkezésre álló okiratok tartalmának is.

[39] A jogvita elbírálása körében két körülménynek volt alapvető jelentősége. Egyrészt annak, hogy az írásbeli figyelmeztetés nem azonos az Mt. 56. §-ában meghatározott hátrányos jogkövetkezménnyel. A Kúria Mfv.II.10.073/2021/4. számú döntése szerint, melyet a másodfokú bíróság jelen ügyben irányadónak tekintett, az írásbeli figyelmeztetés a munkáltató utasítás adási jogából eredő azon jogosultság, hogy kifejezze a munkavállalónak a rosszallását, amennyiben a munkaköri kötelezettségeit nem megfelelően teljesíti, illetve nem tesz eleget a munkáltató utasításainak. A munkáltatónak tehát jogosultsága van az általa kiadott utasítás teljesítését ellenőrizni és a teljesítés részben vagy egészben történő elmaradását írásbeli figyelmeztetés formájában felróni a munkavállaló számára. Tekintettel arra, hogy ez a legenyhébb megnyilvánulási formája a munkáltató rosszallása kifejezésének, a fokozatosság követelménye nem sérülhetett.

[40] A másik releváns körülmény az volt, hogy a felperes magatartását kizárólag az írásbeli figyelmeztetésben meghatározott keretek között lehetett értékelni. Az alperes az írásbeli figyelmeztetés indokolásában - tanúl júliusi e-mailjét követően – kifejezetten az augusztusi oktatás elmulasztását róta a felperes terhére, tehát a megelőző hónapok mulasztásait nem.

[41] A felperes egyébként maga is azt adta elő, hogy tanú4 munkatársánál nem jelent meg a napi jelentés betanulása céljából, az előzetesen megküldött havi beosztásban megjelölt időpontban. Az írásbeli figyelmeztetés ezen indoka tehát tényszerű volt. A felperes a távolmaradását előzetesen nem jelezte és utóbb sem adott elő méltányolható indokot a mulasztásra, ezért ezt a tényt is helyesen tartalmazta az írásbeli figyelmeztetés indokolása.

[42] Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette, hogy nem a reggel 6.00 órai kezdésnek volt jelentősége, hiszen az írásbeli figyelmeztetés indokolásában a munkáltató erre nem hivatkozott. Ebből következően a felperes ezzel kapcsolatos előadásai nem voltak relevánsak. A felperes ugyanakkor nem vitatta azt a per szempontjából lényeges tényt, hogy a törzsidejében sem jelent meg a munkatársánál az oktatás céljából. E mulasztás megítélése szempontjából nem volt jelentősége annak, hogy a felperes állítása szerint más módon igyekezett elsajátítani a feladatokat. Annak sem volt jelentősége, hogy a konkrét munkafolyamat semmiképpen nem indokolt több hónapon át tartó betanulást. A felperes ugyanis egyszer sem jelent meg a beosztás szerinti időpontban és tanúl személyes e-mailjét követően sem tett eleget a munkáltatói utasításnak. Abból, hogy több hónapon át be volt osztva tanulni csupán az következett, hogy a munkáltató igyekezett az oktatás érdekében elkészíteni a beosztásokat. A felperest is megillető otthondolgozási lehetőség is hozzájárult az oktatás elhúzódasához, hiszen a tanúk is megerősítették, hogy a felperes többször otthonról végezhetette a munkáját.

[43] A felperes állítása szerint 2020 márciusában a munkatársa nem tudta, hogy miként tegyen eleget az oktatással kapcsolatos kötelezettségeknek. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok értékelése alapján helyesen jutott arra a következtetésre, hogy ezt az állítást tanú4 tanúvallomása nem támasztotta alá. Amennyiben azonban történt is ilyen nyilatkozat a részéről, az nem mentesítette a felperest az alól, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának

kifejezett írásbeli utasítása ellenére 2020 augusztusában megjelenjen a munkatársánál a munkafolyamat elsajátítása érdekében. Ez a kötelezettség a felperest attól függetlenül terhelte, hogy állítása szerint önállóan, illetve személy közreműködésével már ezt megelőzően is elsajátította a napi jelentés elkészítéséhez szükséges ismereteket. Mindezek alapján helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes bizonyította az írásbeli figyelmeztetésben foglaltak valóságát és okszerűségét is.

[44] Az elsőfokú bíróság a Pp. 265. § (1) bekezdése helyes alkalmazásával értékelte a bizonyítottság hiányát a joggal való visszaélés, illetőleg a megtorló jellegű intézkedésre vonatkozó kereseti hivatkozás tekintetében. A tanúk vallomása nem támasztotta alá a felperes által előadottakat, függetlenül az írásbeli figyelmeztetés és a készenléti szolgálatból kivonás időbeli egybeesésétől. tanúl, mint a munkáltatói jogkör gyakorlójának lehetősége és jogosultsága volt döntenie a készenléti szolgálatban résztvevőkről, függetlenül attól, hogy ezt a munkáltatónál egyfajta jutalomnak tekintették. A tanú arra is nyilatkozott, hogy a képesítési feltételeket is figyelembe vette a döntése meghozatalakor, mivel a személyi anyagokat is ebben az időszakban ellenőrizte. Tekintettel arra, hogy a tanú egyértelműen cáfolta, hogy az oktatással kapcsolatos magatartás adott alapot a döntése meghozatalára, egyéb, a kereseti hivatkozást alátámasztó bizonyíték hiányában helytállóan vont le az elsőfokú bíróság a bizonyítottság hiányával kapcsolatos következtetéseit és döntött a kártérítés címén igényelt követelés elutasításáról. A felperes által becsatolt iratok, az általa folytatott korábbi vizsgálat tárgyában, továbbá az alperesi vagyónvédelem általa állított szabálytalanságai kapcsán becsatolt iratok sem tették lehetővé a joggal való visszaélés megállapítását az írásbeli figyelmeztetés körében sem.

[45] Mindezek alapján az ítéltábla a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét – annak helyes indokaira tekintettel – helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[46] Az alperes a fellebbezési eljárásban pernyertes lett, ezért a Pp. 82. §, 83. §-a alapján igényt tarthatott a másodfokú perköltsége megtérítésére. A másodfokú bíróság az alperes által a fellebbezési eljárásban felszámított 15.000 + 30.318 forintos költségigényt eltúlzottnak találta figyelemmel arra, hogy a másodfokú eljárásban tárgyalás megtartására nem került sor és az alperes a másodfokú eljárásban előterjesztett újabb beadványa semmilyen többlet információt nem tartalmazott a fellebbezési ellenkérelemhez képest. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi munkadíjról szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) és (6) bekezdései és a 4. §-a alkalmazásával mérsékelten állapította meg.

[47] A fellebbezési illeték megfizetésére a felperes a munkavállalói költségkedvezményére tekintettel nem köteles a Pp. 525. § és 102. § (6) bekezdése alapján.

[48] A másodfokú bíróság a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján.

Budapest, 2022. október 18.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...