



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.003/2023/5.

A Debreceni Ítéltábla a pártfogó ügyvéd neve, címe pártfogó ügyvéd által képviselt Felperes cím1 alatti lakos felperesnek -, a Jalsovszky Ügyvédi Iroda (cím2, eljáró ügyvéd: dr. Jalsovszky Pál) által képviselt Alperes cím3 alatti székhelyű alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 2.M.70.354/2020/18. számú ítélete ellen a felperes 19. sorszáma alatt előterjesztett fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban meghozta az alábbi

ítéletet:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja azzal a pontosítással, hogy az elsőfokú eljárási illeték összege helyesen 59 184 (ötvenkilencezer-egyszáznyolcvannégy) forint.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 29 700 (huszonkilencezer-hétszáz) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy a másodfokú eljárásban feljegyzett 74 837 (hetvennégyezer-nyolcszázharminchét) forint fellebbezési illeték az állam terhére marad.

Az ítéltábla megállapítja, hogy a 100% mértékben pervesztes felperes pártfogó ügyvédjének díja az állam terhére marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2017. május 2. napjától 2017. október 31. napjáig határozott idejű, majd ezt követően határozatlan idejű munkaviszonyban állt az alperesnél. 2018. július 1. napjától 2020. január 20. napjáig a DKE/VCM üzem szervezetén belül rendszerkezelő III munkakörben dolgozott. A felperes

akkor kérte más munkakörbe történő áthelyezését, amit a közvetlen munkahelyi vezetője, (munkahelyi vezető) nem ellenzett azzal, hogy a felperes rendszerkezelőként nem fejlődik – és nem is akar –, emellett nincs jó hatással a csapatra sem.

[2] A felperes 2020. január 20. napjától az alperes központi karbantartó üzeme szervezetén belül karbantartó-lakatos III munkakörbe került, majd ismételt kérelmére az alperes 2020. március 27. napján három munkakört ajánlott fel részére. A felajánlásban szereplő munkakörök közül a hálózatkezelő munkakört választotta. Ennek eredményeként a munkaszerződését módosították akként, hogy 2020. április 1. napjától 2020. május 31. napjáig a Gőz üzemrész szervezetén belül hálózatkezelő munkakörbe áthelyezték. A munkaszerződés módosításában rögzítették, hogy az nem érinti a határozatlan idejű munkaviszonyát, egyéb vonatkozásban a módosításokkal hatályos munkaszerződése változatlan tartalommal továbbra is érvényes.

[3] A felperes 2020. április 1. napján kelt hálózatkezelő munkaköri leírása alapján a feladatát a mindenkor aktuális posztvizsga nyilvántartásban foglalt, a munkaposztra vonatkozó utasítások szerint köteles ellátni. Az új üzemben és új munkakörben a cél az elméleti és gyakorlati tudás megszerzése volt. Kezdetben a Gőz I. üzemrészben helyezték el, majd mintegy másfél hónap után átkerült a Gőz III. üzemrészbe. A felperesnek 94 oldal terjedelmű, hálózatkezelő munkakörre vonatkozó munkahelyi műveleti utasításban foglaltakat kellett megtanulnia, ezen kívül folyamatos gyakorlati képzésben részesült akként, hogy a munkatársai magyarázták számára a rendszer jellemzőit, a munkafolyamatokat. Tapasztalatuk szerint a felperes rövid ideig figyelt, majd mással kezdett el foglalkozni, az általa felvetett problémák lassították a betanulását, mivel azok nem bírtak jelentőséggel.

[4] A Gőz, Víz, Gázszolgáltató üzem vezetője, tanú2 2020. május 21. napján tájékoztatást adott az alperesnek arról, hogy a főművezető, a művezető a felperesről gyakorlatilag csak negatív visszajelzést ad, pozitívat nem, ennek ellenére 2020. május 25. napján felméri, hogy a felperes a munkaposzton mennyi ismeretet sajátított el. A felperes azonban május 25. napján nem dolgozott, ezért a felmérésre nem került sor. Az üzemvezető kérte az alperest, hogy a felperes határozott idejű áthelyezését hosszabbítsák meg június 30. napjáig, amennyiben erre nincs mód, úgy eltekintenek a felperes Gőz üzemrészben történő további foglalkoztatásától. A felperes munkaszerződését ismételten módosították, és a Gőz üzemrész szervezetén belül hálózatkezelő munkakörben, a határozott időre szóló munkaszerződést 2020. június 1. napjától 2020. június 30. napjáig meghosszabbították. A munkaszerződés módosítása tartalmazta, hogy egyéb vonatkozásban a módosításokkal hatályos munkaszerződés változatlan tartalommal továbbra is érvényes.

[5] Az alperesi Képzési Szabályzat 4.4.2. pontja szerint a technológiai rendszereket, veszélyes berendezéseket kezelő munkavállalók önálló munkavégzésre csak érvényes posztvizsga birtokában oszthatók be, a posztvizsgákat évente meg kell újítani. A sikertelen posztvizsga esetén a munkavállalónak lehetőséget kell biztosítani a posztvizsga megismétlésére.

[6] A Gőz üzemrész szervezetében a hálózatkezelő munkakör alap munkakörnek tekinthető. A gyakorlat szerint három hónap betanulási idő után szokták posztvizsgára küldeni az ebbe a munkakörbe felvett dolgozókat.

[7] A Gőz üzemrészben a felperes művezetője, tanú4 volt, aki 10-15 éve dolgozik ebben a pozícióban. Egy műszakban 11 ember tartozott hozzá, akik a Gőz I. és a Gőz III. üzemrészben dolgoztak, így rálátott a felperes munkavégzésére. tanú4 műszakvezető kérése ellenére a felperes nem ment be a reggeli váltásra, annak érdekében, hogy tanulja az átadás-átvétel folyamatát is.

[8] tanú5, mint a felperes munkatársa 2020. május elején ismételt elmagyarázta a felperesnek azon munkafolyamatokat, amelyeket korábban már számára egy hónap alatt a munkatársai ismertettek. Azt tapasztalta, hogy a felperes félt a számítógép kezelésétől, olyan dolgokat sem végzett el, amelyet posztvizsga nélkül megtehetett volna, bizonytalan volt. A felperes a helyszínen történő munkavégzés során a gyakorlati feladatokat felügyelet mellett sem akarta gyakorolni. A felperes nem tudott beilleszkedni a Gőz üzemrész csapatába, a munkatársai kritikai szemléletű, okoskodó embernek tartották.

[9] 2020. június 11. napján tanú4, tanú1, tanú2 és tanú3 szóban felmérték a felperes által két és fél hónap elsajátított ismereteket. A felperes az elméleti kérdésekre megadta a válaszokat, azonban a gyakorlati tudása alacsony szintű volt. A szintfelmérést végzők úgy látták, hogy a felperes bemagolta az elméleti kérdéseket, azonban az összefüggéseket nem látja. Véleményük szerint a felperest nagyon sok idő után lehetne posztvizsgára küldeni, annak nem látták értelmét. A szintfelmérőt követően tanú1 üzemvezető 2020. június 19. napján írásban is összefoglalta a felperesről kialakított véleményt, amelyre figyelemmel eltekintett a felperes Gőz üzemrészben történő további foglalkoztatásától.

[10] Az alperes 2020. június 30. napján 35 napos felmondási idővel a felperes munkaviszonyát 2020. augusztus 4. napjára felmondással megszüntette. A felperest mentesítette a munkavégzés alól.

[11] Az indokolás szerint a felperes új munkahelyén három hónap alatt sem tudott hálózatkezelő munkakörébe betanulni, nem tudta a munkafolyamatok, munkaelemek összefüggéseit megérteni és elsajátítani, a felelősségvállalási hajlandósága korlátozott, munkakörében önálló munkavégzésre nem alkalmazható, a kollégáival nehezen találja meg a megfelelő hangot, a beilleszkedése nem volt sikeres. A munkáltató rögzítette, hogy a megfelelő betanulási, munkaköri feladatainak felelősen, önállóan történő ellátására vonatkozó képessége hiánya, és a munkahelyi beilleszkedési, magatartási problémái miatt a munkaviszonyt nem kívánja fenntartani.

[12] A munkaviszony megszüntetésekor a felperes havi távolléti díja 246 600 forint volt.

[13] A felperes a felmondást követően 2020. szeptember 9. napjától 90 napig, napi 5366 forint álláskeresői járadékban részesült.

[14] A pártfogó ügyvéddel eljáró felperes módosított kereseti kérelmében a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként az alperest elmaradt jövedelem címén kártérítésként 565 560 forint és végkielégítés címén 369 900 forint megfizetésére kérte kötelezni.

[15] Állította, hogy a felmondás indokai nem valósak és nem is okszerűek. Nem vitatta, hogy a munkakörébe nem tudott betanulni, azonban arra hivatkozott, hogy nem volt rá elég ideje, mivel legalább fél év, háromnegyedév szükséges ahhoz, hogy sikeres posztvizsgát tegyen egy munkavállaló. Érvelése szerint sokat tanult és átlátta a dolgokat, ezt mutatják az általa feltett azon kérdései, amelyekre sokszor a munkatársai sem tudtak válaszolni. Vitatta a felelősségvállalási hajlandósága korlátozottságát, és hangsúlyozta, hogy egy dolgozó teljes értékű az adott munkakörben a posztvizsga után lehet. Véleménye szerint a kollegáival a megfelelő hangot megtalálta, beilleszkedési problémája nem volt.

[16] Az alperes ellenkérelme a kereset teljes elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult.

[17] Az alperes a módosított kereset jogalapját vitatta, állította, hogy a felmondás indoka valós és okszerű, de annak összszerszerűségét elfogadta.

[18] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek perköltség címén 70 465 forint összeget. Megállapította, hogy 66 600 forint eljárási illeték és a pártfogó ügyvéd díja az állam terhén marad.

[19] Az indokolásban tanú1, tanú2 és tanú4 tanúk egybehangzó vallomás alapján megállapította, hogy a felperes tudásszintje a felmérőn nagyon elmaradt a betanulási idő alatt elsajátítható és elvárt tudásszinttől, különösen a gyakorlati kérdések vonatkozásában. Ennek megfelelően valós a felmondás azon indoka, mely szerint a felperes az új munkahelyén három hónap alatt sem tudott betanulni, és nem tudta a munkafolyamatok összefüggéseit megérteni és elsajátítani. Megállapította továbbá azt is, hogy a felperes felelősségvállalási hajlandósága korlátozott volt, amit tanú4 és tanú5 tanú vallomása ugyancsak alátámasztott. Kiemelte, hogy

a felperes azokat a tevékenységet sem végezte önállóan többszöri felhívás ellenére sem, amelyeket posztvizsga nélkül is megtehetett volna.

A felmondás indokolásának azon részét is valós oknak fogadta el tanú⁴ és tanú⁵ tanúk vallomása alapján, amely szerint a felperes nehezen találta meg a megfelelő hangot a kollégáival, a beilleszkedése nem volt sikeres.

A felmondás indoka okszerűsége körében kiemelte az elsőfokú bíróság, hogy azt a felperes által megjelölt hivatkozás körében vizsgálta. A felperes azt állította, hogy azért nem okszerű a felmondás indoka, mert az nem valós. Miután a felmondás indokai valósak, erre figyelemmel a felperes által tett hivatkozást vizsgálva az okszerűség is megállapítható.

[20] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes fellebbezést terjesztett elő, és kérte azt tartalma szerint hatályon kívül helyezni, és elsődlegesen az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítani, másodlagosan pedig megváltoztatni, a kereseti kérelemnek helyt adni és annak megfelelően az alperest marasztalni.

[21] Érvelése szerint a megállapított tényekből eltérő jogi következtetés vonható le, a tényeket másként kellene minősíteni, és további bizonyítás lefolytatása szükséges. A munkaviszony alatt nem tanúsított olyan magatartást, amely megalapozhatta annak megszüntetését, különösen az alperes más részlegeinél eltöltött időket is figyelembe véve, ahol korábban sem a személyével, sem a munkavégzésével összefüggésben semmilyen kifogása nem volt sem a munkáltatónak, sem a kollégáinak.

[22] Az alperes fellebbezési ellenkérelme a polgári perrendtartásról szóló 2016.évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 383. § (3) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet helybenhagyására és a felperes másodfokú perkoltségben való marasztalására irányult. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete érdemben helyes, ezért nincs helye annak hatályon kívül helyezésének vagy megváltoztatásának.

A fellebbezés általános kijelentéseket tartalmaz arra nézve, hogy az elsőfokú ítélet hibás, ugyanakkor nem jelölte meg azon konkrét körülményeket, jogszabálysértéseket, amelyek alapján valódi aggályok merülnének fel az elsőfokú eljárás szabályszerűsége, illetve az elsőfokú ítélet anyagi jognak való megfelelésége vonatkozásában.

[23] A fellebbezés megalapozatlan.

[24] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság eljárása során kötelező hatályon kívül helyezést megalapozó eljárásjogi szabálysértést nem tapasztalt.

[25] A felperes fellebbezése alapján elsődlegesen kiemelendő, hogy a másodfokú bíróság a Pp. 370. § (1) bekezdés alapján a felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, ellenkérelemre, azok korlátai

között gyakorolja. Tekintettel arra, hogy a másodfokú tárgyaláson a felperes a fellebbezését akként módosította, hogy az elsőfokú ítélet nem csak a megváltoztatását kérte, ezért az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 383. § (1) bekezdés alapján azt érdemben vizsgálta. Ennek során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján az egyéb adatokkal összevetve mérlegelte, a tényállást helyesen állapította meg, és abból a jogszabályi rendelkezésekkel összhangban álló helytálló következtetést vont le.

[26] Az ítéltábla értelmezése szerint a fellebbezés tartalma alapján a felperes a bizonyítás eredményeként meghatározott tényállást sérelmezte, azonban abban nem jelölte meg az új tényállás alapjául szolgáló indokokat.

[27] A tényállás szabad megállapításának elvét rögzítő Pp. 263. § (1) bekezdés alapján a bíróság a perben – törvény eltérő rendelkezése hiányában – alakszerű bizonyítási szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához, vagy meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve, szabadon felhasználhatja a felek előadásait, valamint minden bizonyítékot, amely a tényállás megállapítására alkalmas. A polgári perrendtartás azonban nem tekinti bizonyítási eszköznek a fél nyilatkozatát, személyes előadását. Ezt fejezi ki a Pp. 269. § (1) bekezdésének szövegezése is akként, hogy a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján, a meggyőződése szerint állapítja meg. A jogszabály tehát elkülöníti a felek tényállításait a per tárgyalása során megismert bizonyítékoktól. A fél a perbeli előadásait, tényállításait köteles bizonyítani, a fél saját előadása nem lehet egyben a fél előadásának a bizonyítéka. A fél előadását az egyéb bizonyítékok támaszthatják alá, emellett a bíróság a tényállás megállapításához a felek előadásait szabadon felhasználhatja. A polgári perrendtartás hatályos rendelkezése a korábban hatályban volt polgári perrendtartáshoz képest határozottan kifejezi, hogy a fél személyes nyilatkozata bizonyítékként nem értékelhető. Amennyiben a fellebbező a bizonyítás eredményeként meghatározott tényállást sérelmezi, a fellebbezésből ki kell derülnie, hogy a bizonyítás felülmérlegelésére, és ennek alapján más tényállás megállapítására irányul a fellebbezése, valamint elő kell adnia az új tényállás megállapíthatóságának alapjául szolgáló indokokat. A felperes fellebbezése azonban nem utalt olyan bizonyítékra – tanúvallomásra, okiratra – amely a nyilatkozatát alátámasztotta volna.

[28] A felperes fellebbezésében előadottakkal szemben az ítéltábla kiemeli, hogy a felperes 2018. július 1. napjától a DKE/VCM üzem szervezetén belül betöltött rendszerkezelő III. munkakörében tanúsított munkavégzése vonatkozásában a vezetője, (munkahelyi vezető) ugyancsak azt írta le, hogy a felperes nem fejlődött és nem is akart, illetve nem volt jó hatással a csapatra sem. Tény az is, hogy a felperes karbantartó-lakatos III. munkakörben kifejezetten rövid ideig – 2020. január 20. napjától 2020. március 31. napjáig – dolgozott, majd ismételt felmerült újabb munkakörbe történő áthelyezése. Ezen tényekhez képest nem helytálló az a felperesi előadás, mely szerint a hálózatkezelő munkakörbe történő áthelyezését megelőzően az alperes egyéb részlegein sem a munkavégzésével, sem a magatartásával nem merült fel probléma.

[29] Lényeges körülményként értékelte az ítéltábla azt is, hogy az új munkavégzési helyén, az alperes Gőz, Víz, Gázszolgáltató üzemében hálózatkezelő munkakörben a felperes betanulását – az elméleti és gyakorlati tudás elsajátítását – tanú4 és tanú5 tanúk vallomása alapján sem lehetett eredményesnek tekinteni. Mindezekből következően az ítéltábla egyetértett az elsőfokú bíróságnak azzal a megállapításával, hogy a felperes korábbi munkaköreiben és munkavégzési helyein, valamint az utóbbi munkakörben tanúsított feladatellátása alapján az alperes a felmondásban megalapozottan állította, hogy a felperesnél a megfelelő betanulási, a munkaköri feladatainak felelősen, önállóan történő ellátására vonatkozó képesség hiányzik. Az alperes több lehetőséget biztosított a felperesnek, hogy megtalálja a számára megfelelő munkakört, azonban ez több, mint három év után tovább már nem elvárható. Lényeges körülmény az is, hogy a meghallgatott tanúk vallomása alapján bizonyítást nyert az, hogy a felperes sem a DKE/VCM üzem, sem a Gőz, Víz, Gázszolgáltató üzem munkaközösségébe nem tudott beilleszkedni, ezzel ellentétes bizonyíték nem állt rendelkezésre. A perbeli felmondás egy kifejezetten hosszú folyamat eredményeként született, és annak jogszerűségét a felperes megalapozatlanul vitatta.

[30] Az ítéltábla szükségesnek tartja azt is megjegyezni, hogy a Pp. 170. § (2) bekezdés c) pont rendelkezése értelmében a keresetlevélben kellett feltüntetni az érvényesíteni kívánt jogot és a kereseti kérelmet megalapozó tényeket. Ebből következően az elsőfokú eljárásra tartozott, hogy a felperes meghatározza azon tények körét, amelyen az általa érvényesített jog és a kereseti kérelme alapul. Nem vitatott, hogy az Mt. 66. § (1) bekezdés alapján a munkáltató felmondását köteles megindokolni, és – az MK. 95. számú állásfoglalás III. pontja által is megerősítve – vita esetén a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy az írásban közölt felmondási ok helytálló. Ugyanakkor a Pp. 265. § (1) bekezdés rendelkezése szerint a felperesnek is lehetősége volt arra, hogy a perben általa jelentősnek tartott tényeket bizonyítsa, hiszen érdekében állt, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el. Erre vonatkozóan az elsőfokú bíróság külön felhívással élt (2.M.70.354/2020/6. számú jegyzőkönyv 7. oldal). Ezen bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit a felperes viseli, tekintettel arra, hogy a felperes az elsőfokú eljárásban kizárólag tanú5 tanú meghallgatása iránt terjesztett elő bizonyítási indítványt. Ebből következően az általa előadott tények nem bizonyítottak, így nem lehetnek az ítélet alapjául szolgáló tényállás elemei.

[31] A fentiekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés értelmében, annak helyes indokai alapján, helybenhagyta.

[32] Az ítéltábla a Pp. 101. § (1) bekezdés rendelkezésére is figyelemmel hivatalból észlelte, hogy az elsőfokú bíróság az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Itv.) 39.§ (1) bekezdés és 42. § (1) bekezdés a) pont rendelkezésére tekintettel hibásan számította az elsőfokú eljárás illetékét. A Pp. 383. § (6) bekezdése alapján ezért azt a fellebbezési kérelem és fellebbezési ellenkérelem korlátaira tekintet nélkül megváltoztatta, mivel az eredeti keresetlevélben előterjesztett 986 400 forint összegű követelés alapján számítva az helyesen 59 184 forint.

[33] Az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdés alapján kötelezte az alaptalanul fellebbező felperest az alperes javára a másodfokú perköltség megfizetésére. A bíróság ennek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pont és (5) bekezdés rendelkezései alapján állapította meg, az alperes nyilatkozatára tekintettel az áfa összegével növelten.

[34] A 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján az eljárásban a feleket tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. Az Itv. 46. § (1) bekezdés szerint megállapított 74 837 forint feljegyzett fellebbezési eljárási illetéket és a felperes pártfogó ügyvédi díját a Pp. 101. § rendelkezéseire figyelemmel az állam viseli, mivel a felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult fél.

Debrecen, 2023. március 7.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke, Dr. Paulik Andrea s. k. előadó bíró,
Dr. Répássy Árpád s. k. bíró