



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.066/2023/13.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Szabó Edina ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperesi cég neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Aparác, Siller és Tóth Ügyvédi Iroda (címe)

A per tárgya:

Írásbeli figyelmeztetés jogellenességének megállapítása és egyéb

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Kecskeméti Törvényszék 4.M.70.021/2023/49.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 4.M.70.021/2023/52.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja az alábbiak szerint:

Megállapítja, hogy az alperes 2023. január 6. napján kelt írásbeli figyelmeztetése érvénytelen.

Mellózi az alperest perköltség, eljárási illeték és eljárási költség megfizetésére kötelező rendelkezéseit.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 2 900 000 (kettőmilliókilencszázezer) forint első- és másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Illetékbevételei számlájára 25 000 (huszonötezer) forint első- és másodfokú eljárási illetéket.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a Kecskeméti Törvényszék Gazdasági Hivatalának külön felhívására 6 300 (hatezer-háromszáz) forint állam által előlegezett költséget.

Az illetékfizetési kötelezettség a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 1982 óta állt kapcsolatban az alperessel, illetőleg annak jogelődjével.
- [2] A 2016. október 26-án kelt munkaszerződés alapján a felperes határozatlan idejű munkaviszonyban, takarítás irányító munkakörben állt az alperes jogelődjének alkalmazásában. A 2022. január 1-jén módosított munkaszerződésben a felperes személyi alapbérét havi 260 000 forintban határozták meg.
- [3] A felperes feladatát képezte a takarítást végző munkavállalók munkájának megszervezése, ellenőrzése, felügyelete, a különböző tisztítószeresek beszerzése, munkavédelmi felszerelések, munkaruhák raktárának kezelése, a ki- és belépő dolgozókkal kapcsolatos feladatok ellátása.
- [4] A felperes alá tartozó takarítók közül általában nyolc fő, ún. rehabilitációs ellátásban részesülő, 4 órában dolgozó munkavállaló volt; míg mellettük teljes munkaidőben egy, illetve két fő nem rehabilitációs munkavállalót foglalkoztatott az alperes.
- [5] A felperes az irányítása alá tartozó rehabilitációs munkavállalókat több alkalommal piszkálta, sértegette, előfordult, hogy kiabált velük, illetve megalázóan bánt velük. A rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállalók között nagy volt a fluktuáció, amelyben közrehatott a felperes magatartása is.
- [6] Az alperesi munkavállaló toborzás során a rehabilitációs munkavégzésre történő jelentkezést többen attól tették függővé, hogy felperes ott dolgozik-e még vagy sem. Voltak, akik jelezték is, hogy a felperes irányítása alatt nem kívánnak dolgozni.
- [7] 2022-ben – pontosan nem meghatározható időpontban – a felperes (tanú 2) rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállaló munkáját kifogásolta, majd jelezte számára, ha nem úgy végzi a munkáját, ahogy azt elvárja, akkor „nyakon vágja”, amely a munkavállalót nagyon megviselte. (Tanú 2) a munkaviszonya fennállása alatt több alkalommal volt táppénzen, ami miatt a felperes kilátásba helyezte, hogy büntetésből, a számára sérelmesebb délutáni műszakba fogja beosztani.
- (Tanú 2) 2022 augusztusában agyvérzést kapott, majd év végéig táppénzes állományban volt.
- [8] 2022. december 15-én az alperes karácsonyi ajándécsomagban részesítette a munkavállalóit, amelynek kiosztását a portán végezték. Az ajándécsomagok kiosztása az éjszakai műszak dolgozói számára 5 óra 30 perckor kezdődött. Ekkor jelen volt a felperes, (tanú 5), (tanú 6), (tanú 1) és (tanú 3).
- [9] Miután (tanú 1) átvette a neki járó csomagot, sietett kikapcsolni a riasztót és átvenni az irodaház kulcsait. Felperes ekkor megalázó módon utána kiabált. Azt hallották az arra járó éjszakai dolgozók, a tőlük 1,5-2 méterre tartózkodó (tanú 3), valamint az irodába érkezők. (Tanú 1) ezt a kiabálást akkor nem vette fel, később azonban emiatt sértve érezte magát.
- Az eset tanúja (tanú 3) az ajándékosztást követően megvárta a HR osztályon dolgozó (tanú 12)-t és (tanú 4)-et és panaszt tett nekik az esetről.

[10] A panaszbejelentés következtében az alperes igazgatója, (tanú 9) 2022. december 21. napján behívta a felperest és négy szemközt elbeszélgetett vele. Felhívta a figyelmét arra, hogy változtasson magatartásán, mert az rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállalók elvándorlását eredményezi, akik jelenléte évente 2 000 000 forint/fő járulékbefizetés alól mentesíti az alperest. Felhívta továbbá a felperest arra, hogy gondolkodjon el magatartásán, gyakoroljon önvizsgálatot.

[11] 2022 év végén (tanú 2) megszüntette az alperesnél fennálló munkaviszonyát, amellyel összefüggésben 2023. január 2-án exit interjút készítettek a munkavállalóval. Ezen exit interjúban előadta, hogy nincs új munkahelye, munkájával sincs gondja, azonban a felettesével (a felperessel) problémái vannak. E körben sérelmezte a korábban felperesnek tulajdonított fentiekben részletezett kijelentését, valamint azt, hogy megkérdőjelezte betegségét. Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes büntetésből szándékosan délutánra osztotta be a táppénzből visszatérve és kilátásba helyezte, hogy végig délutáni műszakban kell dolgoznia. Álláspontja szerint a felperes kivételezett más munkavállalókkal a rehabilitációsokkal szemben, éreztette, hogy ő alsóbb rendű a többi munkavállalóval szemben, a munkaeszközöket sokszor elzárta, nem adott megfelelő mennyiséget belőlük, megalázóan beszélt velük, mindezek pedig stresszelték őt, ami miatt sokat sírt a munkahelyen.

[12] Az alperes 2023. január 6. napján kelt írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest. Az írásbeli figyelmeztetés a következőt tartalmazta:

„Tisztelt Munkavállaló!

Dolgozói visszajelzések alapján Ön megsértette a Kollektív Szerződés III. részének 1.2. pontját, miszerint több alkalommal is a munkatársainak rossz hírét keltette, megrágalmazta őket, károsítva ezzel jó hírnevüket és megsértve emberi méltóságukat.

Továbbá Ön megsértette az Egyenlő Bánásmód Követelményeit a 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 8. § alapján hátrányos megkülönböztetést alkalmazott.

A fentiek miatt írásbeli figyelmeztetésben részesítem.

Felhívom figyelmét, hogy amennyiben a munkavégzéssel kapcsolatos magatartása ismétlődően nem felel meg az elvárásoknak, úgy ez munkaviszonyának megszüntetését vonhatja maga után.”

[13] Az írásbeli figyelmeztetést (tanú 4), az alperes HR vezetője a raktár épületben kísérelte meg kézbesíteni a felperes számára. Ennek során ismertette a magatartásával kapcsolatban korábban elhangzott problémákat, a (tanú 2)-vel készített exit interjú eredményét. Lehetőséget adott arra, hogy ezekre szóban reagáljon és mondta a felperesnek azt is, hogy erről vegyenek fel jegyzőkönyvet. A felperes az írásbeli figyelmeztetés átvételét megtagadta, a jegyzőkönyv készítéséhez nem járult hozzá. Ezen beszélgetést követően a felperes felhívta az alperesnél dolgozó házastársát, (tanú 7)-t is, aki csatlakozott hozzájuk.

[14] A beszélgetést követően (tanú 4) tájékoztatta az alperes igazgatóját, hogy a felperes megtagadta az írásbeli figyelmeztetés átvételét, amelynek tényéről jegyzőkönyv került felvételre. Ezen jegyzőkönyv tévesen rögzítette, hogy jelen volt (tanú 9), a munkáltatói jogkör gyakorlója. (Tanú 9) aláírását követően a jegyzőkönyvet (tanú 4) vitte el a felpereshez, aki azt aláírta.

[15] A felperes 2023. január 9-én, hétfőn ismét munkába állt, majd január 10-én reggel rosszul lett, ahonnan kórházba szállították.

[16] Az alperes 2023. február 22-én, a keresetlevél benyújtását követően az írásbeli figyelmeztetést visszavonta, a visszavonáshoz a felperes nem járult hozzá.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[17] A felperes keresetében elsődlegesen annak megállapítását kérte, hogy az alperes írásbeli figyelmeztetése érvénytelen, semmis.

Másodlagosan kérte az írásbeli figyelmeztetés jogellenességének megállapítását és hatályon kívül helyezését.

Kérte továbbá az alperes perköltségben történő marasztalását, amelynek mértékét 30 000 forint/óra megbízási díjjal számolva, 1 847 500 forintban kért megállapítani azzal, hogy áfa fizetésére nem köteles.

[18] Elsődleges kereseti kérelme körében körében hivatkozott arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés megsértette a Kollektív Szerződés által előírt garanciális jellegű eljárási rendet, illetőleg az alaki és tartalmi előírásokat sem vette figyelembe.

[19] A munkáltatói intézkedés a Kollektív Szerződés III. rész II. 2.3.1., 2.3.3. alpontjaiba, valamint VI. rész IV. pontjába ütközik.

[20] Érvelése szerint az írásbeli figyelmeztetés téves jogszabályi hivatkozást tartalmaz, mivel a Kollektív Szerződés III. rész 1.2. pontja a kiküldetésre vonatkozó szabályokat tartalmazza. A munkáltató képviseletében eljáró HR vezető az írásbeli figyelmeztetés egy példányát nem adta át a felperesnek, az indokolást és a figyelmeztetés alapjául szolgáló körülményeket többszöri felszólítás ellenére sem volt hajlandó ismertetni, a felperest előzetesen nem hallgatta meg, nem ismertette a vele szemben felhozott kifogásokat, az esetleges panaszokkal kapcsolatosan nem biztosított lehetőséget véleményének, álláspontjának kifejtésére, védekezésre nem adott alkalmat. Ennek megtörténtéről jegyzőkönyv nem került felvételre és az írásbeli figyelmeztetés nem tartalmazott jogorvoslati kioktatást sem.

[21] Az írásbeli figyelmeztetés, mint hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának azon feltétele sem teljesült miszerint a felperes kötelezettségszegést valósított volna meg.

[22] Hivatkozott továbbá arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés a 2022. december 21-i szóbeli figyelmeztetésre tekintettel a kétszeres értékelés tilalmába ütközik. Egyebekben pedig elkésett, mivel az alperes 2022. december 21-én már tisztában volt azzal, hogy milyen magatartást ró a felperes terhére, hiszen már ekkor információkkal rendelkezett (tanú 2) munkaviszony megszüntetéséről.

[23] Érvelése szerint az írásbeli figyelmeztetés nem felel meg a világosság, a valóságosság és az okszerűség követelményének sem. Abból nem derül ki az alperes által kifogásolt magatartás, megfogalmazása túl általános, pontos körülményeket, eseményeket nem tartalmaz.

[24] Az írásbeli figyelmeztetés visszavonásáról az ellenkérelemből értesült, ahhoz kifejezetten nem járult hozzá, így az alperes a perre okot adott.

[25] Vitatta azon alperesi álláspontot miszerint az írásbeli figyelmeztetés súlytalan lenne, különös tekintettel az abban foglalt figyelmeztetésre is.

[26] Álláspontja szerint az alperes azon magatartásával, hogy a keresetindítást megelőzően az írásbeli figyelmeztetést nem vonta vissza, majd ezen szándékáról utólag nem tájékoztatta a felperest megsértette az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét. Egyben álláspontja szerint az alperes joggal való visszaélést is megvalósított, hiszen a visszavonással el kívánta vonni a felperest a jogorvoslat jogától.

[27] Állította továbbá, hogy az alperes képviselője az írásbeli figyelmeztetés átadásakor arról tájékoztatta, hogy a (tanú 1)-el történt viselkedéséről kamerafelvétel készült és a jövőben munkáját kamerákkal fogják figyelemmel kísérni, munkavégzését monitorozni.

[28] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására, a felperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét 37 750 forint + áfa óradíjjal számolva 2 724 150 forintban határozta meg.

[29] Elsődlegesen védekezése szerint az írásbeli figyelmeztetés munkáltató általi visszavonására figyelemmel a per oka fogyottá vált.

[30] A semmisség kapcsán előadta, hogy a Kollektív Szerződés hivatkozott pontjai a kártérítési ügyekre vonatkoznak, nem pedig a jelen per tárgyát képező írásbeli figyelmeztetésre.

[31] Érvelése szerint (tanú 9) gyárigazgató és (tanú 4) HR vezető egyértelműen tájékoztatták a felperest az általuk sérelmezett cselekményekről, magatartásokról, így az írásbeli figyelmeztetés indokaival a felperes teljes mértékben tisztában volt. Jegyzőkönyvet a felperes védekezéséről azért nem vettek fel, mert azt a felperes nem akarta. Önmagában a jogorvoslati tájékoztatás hiánya pedig nem teszi jogellenessé a munkáltató intézkedését.

[32] Az elkésettség körében hivatkozott arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés alapját a 2023. január 2-án (tanú 2)-vel készült exit interjúban foglaltak alapozták meg.

[33] Vitatta, hogy a (tanú 1)-el történetekről kamerafelvétel állna rendelkezésre, vagy hogy kilátásba helyezte volna a felperes megfigyelését, ugyanakkor előadta, hogy korábban is érkeztek panaszok a felperes munkavégzését illetően, amely megalapozta az elrendelt kivizsgálást.

[34] Vitatta az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség megsértését, valamint a joggal való visszaélést.

Az elsőfokú bíróság ítélete és annak jogi indokai

[35] Az elsőfokú bíróság ítéletében a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 1 362 075 forint perköltséget, megállapította, hogy a le nem rótt 10 000 forint eljárás illeték és 6 300 forint eljárási költség az állam terhére marad.

[36] Ítélete indokolásában rögzítette, hogy a Kollektív Szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül, ezért elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a munkáltató intézkedése sértett-e és ha igen milyen mértékben az abban foglaltakat. E körben rögzítette a Kollektív Szerződés III. részének munkavégzésre vonatkozó szabályain belül a II. pontban a munkaviszonyból származó kötelezettség megszegéséhez kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazásának szabályait, utalván ezen pontokon belül a 2.1., 2.2., 2.3., 2.3.1. és 2.3.2., 2.3.3. alpontokban, valamint a VI. rész IV. pontjában foglaltakra.

[37] Megállapította, hogy a Kollektív Szerződés VI. része nemcsak a kártérítési felelősséghez kapcsolódó, hanem a hátrányos jogkövetkezményekkel járó munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos általános tájékoztatást is tartalmazza.

[38] Álláspontja szerint (tanú 4) tanú vallomásaival alátámasztotta, hogy az írásbeli figyelmeztetés átadásának megkísérlésekor ismertette a felperes magatartásával kapcsolatos korábbi problémákat, valamint azt, hogy az írásbeli figyelmeztetés elsődlegesen a (tanú 2) exit interjúja során beszerzett adatok miatt került kibocsátásra. A felperes a HR vezető által előadottakat vitatta, semmilyen írásbeli formát nem kívánt erről rögzíteni.

[39] Kifejtette, hogy önmagában a Kollektív Szerződés III. rész II. 2.3.2. alpontjában előírt jegyzőkönyv felvételének elmaradása nem eredményez semmisséget figyelemmel arra is, hogy a jegyzőkönyv elkészítését a felperes sem akarta.

[40] A jogorvoslati kioktatás hiánya kapcsán a konzekvens bírósági gyakorlatra hivatkozással arra a megállapításra jutott, hogy az nem minősül olyan súlyú jogsértésnek, amely önmagában megalapozza a jogellenességet, csak a jogorvoslat határidejének meghosszabbítását eredményezi.

[41] A Kollektív Szerződés által megkövetelt írásbeli figyelmeztetés átadása kapcsán arra az álláspontra helyezkedett, hogy azt az alperes megkísérelte átadni, annak átvételét a felperes tagadta meg, így ez nem értékelhető a munkáltató terhére.

[42] Az intézkedés átvételének megtagadásáról szóló jegyzőkönyvben az igazgató jelenlétét pontatlanságnak minősítette, azonban önmagában az átvétel megtagadásának tényével kapcsolatos jegyzőkönyvi megállapításokat valósnak fogadta el. Önmagában a jelenlévők személyének pontatlan megjelölése nem eredményezheti a munkáltatói intézkedés semmisségét.

[43] Álláspontja szerint a Kollektív Szerződésben meghatározott eljárási szabályok vonatkozásában jelentkező kisebb hiányosságok sem önmagukban, sem összességükben nem eredményezhetik az írásbeli figyelmeztetés semmisségének megállapítását.

[44] Ezt követően érdemben vizsgálta az írásbeli figyelmeztetés indokolásában foglaltakat. Ennek kapcsán elsődlegesen az eljárási, majd pedig az érdemi rendelkezések betartását.

[45] Nem fogadta el az alperes azon védekezését miszerint visszavonta az írásbeli figyelmeztetést tekintettel arra, hogy erre egyoldalú jognyilatkozatként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 15. § (4) bekezdése alapján nem volt lehetősége, hiszen a visszavonásához a felperes nem járult hozzá.

[46] A 15 napos eljárási határidő betartását, valamint a kétszeres értékelés tilalmára történő hivatkozást az Mt. 52. § (1) bekezdés, 56. § (1)-(3) bekezdései, 11/A. § rendelkezései alapján vizsgálta. Bírói gyakorlatra hivatkozással rámutatott, hogy az írásbeli figyelmeztetés egy diszkrecionális eszköz a munkáltató részéről, a munkavállaló kötelezettségszegésének, mulasztásának szankcionálására. Ez a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogából eredő olyan munkafegyelmet biztosító eszköz, amellyel felhívja a munkavállalója figyelmét a helytelenített magatartástól való tartózkodásra, illetve a szabályszegést rosszállással kifejezetten szankcionálja. Az Mt. 11/A. §-ban rögzített munkáltatói ellenőrzési jog biztosítja a felügyeleti jogot is, amelynek keretében megilleti az a jog, hogy kötelezettségszegések esetén megkövetelje a munkavégzésre és együttműködésre vonatkozó előírások betartását. Ennek eszköze a munkavállaló figyelmének erre történő felhívása. Az alperes Kollektív Szerződése az írásbeli figyelmeztetést, mint az Mt. 56. § alapján alkalmazandó joghátrányt helyezte kilátásba a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért.

[47] A 2022. december 21-i alperesi gyárigazgatóval történő elbeszélgetés során felmerült a felperes korábbi magatartása, valamint a felperesnek a rehabilitációs ellátásban résztvevő munkavállalók fluktuációjában betöltött szerepe, illetve annak az alperesre gyakorolt hatása. Az ekkor közölt szóbeli figyelmeztetés az elsőfokú bíróság álláspontja szerint azonban nem szankciós jellegű, hanem a munkáltató utasítási jogából eredő figyelemfelhívás volt a felperes magatartásával kapcsolatban, amelyet alátámaszt, hogy ekkor még azt kérte a felperestől, hogy a két ünnep között gondolkodjon el a magatartásán, szálljon magába, és végezzen önértékelést, önvizsgálatot.

[48] Ezen figyelemfelhívás elindítója a (tanú 3) panaszával bejelentett (tanú 1)-el kapcsolatos 2022. december 15-i cselekmény volt. Mind az alperesi gyárigazgató, mind a felperes már tudott (tanú 2) esetleges munkaviszony megszüntetési szándékáról, azonban ennek oka ekkor még nem volt tisztázott.

[49] A 2023. január 6-án kelt és kézbesíteni megkísérelt írásbeli figyelmeztetés alapja azonban a (tanú 2)vel 2023. január 2-án készített exit interjú volt, amelyből a munkáltató

tudomást szerzett a (tanú 2) távozásának pontos okáról, így a munkáltató intézkedése nem késett el.

[50] Kifejtette továbbá, hogy az írásbeli figyelmeztetéssel a munkáltató a kétszeres értékelés tilalmát azért sem szegte meg, mert a 2022. december 21-i eljárás nem szankciós jellegű figyelmeztetésnek, hanem szóbeli figyelmeztetésnek, figyelemfelhívásnak minősült, másrészt annak még nem volt tárgya (tanú 2) által az exit interjúban előadott magatartások, körülmények.

[51] Az írásbeli figyelmeztetés érdemi vizsgálata körében megállapította, hogy a Kollektív Szerződés, valamint az Mt. 56. § (5) bekezdésének megfelelően a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés írásba foglalása megtörtént.

[52] Az Mt. 52. § és 56. §-ának rendelkezésére hivatkozással kiemelte, hogy a munkáltatónak nemcsak joga, hanem kötelezettsége is a munkahelyi rend és fegyelem fenntartása érdekében a figyelemfelhívás. Amennyiben pedig panasz vagy bejelentés érkezik valamilyen jogsérelemről azt köteles kivizsgálni, mint ahogy tette ezt (tanú 1) esetében.

[53] A figyelmeztetés kapcsán rámutatott, hogy az érdemi hátrányt nem okoz a munkavállalónak, annak részletes alaki, tartalmi és eljárási követelményeit az Mt. nem rendezi. Ennek hiányában pedig az általános magatartási követelményeket analógiaként alkalmazva azt vizsgálta, hogy az írásbeli figyelmeztetés indokolása megfelelt-e a világosság, a valóságosság és az okszerűség követelményének. Ennek kapcsán idézte a fenti követelmények tekintetében irányadó bírói gyakorlatot és rögzítette, hogy a világosság körében azt kellett vizsgálnia, hogy felperes tisztában volt-e a munkáltatói intézkedést megalapozó körülményekkel, tudhatta-e az intézkedés valódi okát. Ismételten kitért arra is, hogy a (tanú 1)-el történt 2022. december 15-i cselekmények csupán az eljárás elindítójának tekintendők, amelyek vonatkozásában a munkáltató még elegendőnek tartotta a szóbeli figyelmeztetést, további szankció alkalmazása nélkül. Ezért ezen eseményeket az írásbeli figyelmeztetéssel érintett magatartások körében nem vette figyelembe.

[54] Az írásbeli figyelmeztetés indokai körében a Kollektív Szerződés II. rész 1.2. pontjára hivatkozással kiemelte, hogy az indokolásból következően ez nyilvánvaló elírásnak tekintendő, hiszen a hátrányos jogkövetkezmények feltételeit, ezen belül is a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegésének eseteit az 2.1. pont tartalmazza. Mindezek alapján a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegésének minősül a munkavállaló magatartása különösen akkor, ha a munkahelyén olyan magatartást tanúsít, hogy az mások helytelen megítélését idézi elő. Az írásbeli figyelmeztetésben felhívott Ebktv. 8. §-ában foglalt rendelkezések közül idézte a törvény a)-t) pontjában nevesített jellemzőket. Ezek alapján tehát azt vizsgálta, hogy a felperes a Kollektív Szerződés előírását megszegve tanúsított-e olyan magatartást, amely mások helytelen megítélését idézte elő, illetve valamely cselekedete, magatartása sértette-e az Ebktv. 8. §-ában foglaltakat.

[55] Ezt követően mérlegelési körébe vonta (tanú 1), (tanú 2), (tanú 3), (tanú 4), (tanú 5) és (tanú 6) tanúk vallomását, amelyek közül a felperesre kedvező (tanú 5) és (tanú 6) vonatkozásában rögzítette, hogy ők nem rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállalók voltak, továbbá önmagában az a körülmény, hogy ők nem hallották, hogy a felperes mással kifogásolható stílusban beszélt még nem jelenti azt, hogy akár (tanú 1)-el, akár (tanú 2)-vel ez alkalmanként ne fordult volna elő.

[56] Kifejtette, hogy a toborzás kapcsán tapasztalt negatív visszajelzéseket (tanú 4) tanú vallomása egyértelműen alátámasztotta, míg (tanú 2) tanúvallomásában egyértelműen megerősítette az exit interjúban foglaltakat, mindezek alapján megállapította, hogy a felperes magatartása kifogásolható elemeket tartalmazott.

[57] Álláspontja szerint a felperes a tanúval szemben betegsége miatt hátrányos jogkövetkezményként a délutános műszakban foglalkoztatást alkalmazta és kilátásba helyezte, hogy végig délután kell dolgoznia, megsértve ezzel az Ebktv. 8. § h) pontjában foglaltakat.

[58] Ezen felül több alkalommal sértően és megalázóan beszélt a munkavállalóval, amely miatt sokat sírt, ezen felperesi magatartás pedig a Kollektív Szerződés III. rész 2.1. pontjának (6) bekezdésébe ütközött. Önmagában a tanú vallomása alapján arra az álláspontra helyezkedett, hogy az alátámasztja az írásbeli figyelmeztetés összefoglaló indokolásának valóságát, azt hogy a felperes magatartásával munkaviszonyból származó kötelezettségét megszegte. Ezért okszerűnek minősítette vele szemben a legenyhébb hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását.

[59] A világosság kapcsán kifejtette, hogy az intézkedés indokolása összefoglaló jellegű, nem tartalmaz pontos körülményeket, eseményeket, időpontokat, azonban ez a legenyhébb hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása esetén azonban nem eredményezheti a munkáltatói intézkedés jogellenességét. Egyrészt azért, mert a meghallgatott tanúk sem tudták dátumszerűen megjelölni az egyes eseményeket, másrészt pedig a HR vezető is arról tudott nyilatkozni, hogy többször előfordult, hogy rehabilitációs ellátásban részesült munkavállalók a felperes magatartása miatt nem vállalták az alperesnél a munkát.

[60] Nem tartotta megalapozottnak a felperes azon hivatkozását sem, miszerint nem volt kellően világos számára az intézkedés indokolása, ebben a körben (tanú 4) tanú vallomását elfogadva megállapította, hogy a felperessel ismertetésre kerültek az írásbeli figyelmeztetés indokai, így különösen (tanú 2) exit interjújában foglaltak. A felperes egyébként személyes előadása alapján is tudott arról, hogy az alperes kifogásolja magatartását és azt, hogy szerinte miatta mennek el a munkavállalók. Ezek alapján pedig arra a megállapításra jutott, hogy a felperes pontosan tisztában volt bizonyos munkavállalókkal szemben tanúsított hozzáállásával és magatartásával kapcsolatos kifogásokkal, ezeket pusztán (tanú 4) csak megismételte nekik. A köztük lezajlott beszélgetés alapján a felperes megértette, hogy miért kapja a figyelmeztetést, csak azzal nem értett egyet.

[61] (Tanú 7) tanúvallomását ezen felperesi kifogások vonatkozásában nem tekintette irányadónak figyelemmel arra, hogy a tanú csak közvetett módon tudott nyilatkozni az elhangzottakról, hiszen a beszélgetésnek ezen a részén nem vett részt. Vallomását a figyelmeztetés átvételének megtagadásában, valamint az erről szóló jegyzőkönyv tekintetében vette figyelembe.

[62] Összességében arra a megállapításra jutott, hogy az írásbeli figyelmeztetés a világosság, a valóságosság és az okszerűség követelményének megfelelt.

[63] Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség megsértése, valamint a joggal való visszaélés körében utalt rá, hogy azok az írásbeli figyelmeztetés kiadását követően történt eseményekre vonatkoztak, amely az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségének vizsgálata körében nem volt figyelembe vehető. Ugyanezen okra hivatkozással mellőzte a munkáltató alapvető jogszabályi rendelkezéseket megsértő magatartása miatt indult közigazgatási eljárások iratanyagának beszerzését is, kitért arra is, hogy (tanú 8) tanúkénti kihallgatását, azért mellőzte, mert felmerült, hogy a tanút mind a felperes, mind az alperes részéről befolyásolni próbálták, így álláspontja szerint tőle elfogulatlan tanúvallomás nem volt elvárható.

[64] A Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a teljes egészében pervesztes felperest a pernyertes alperes perköltségének megfizetésére, amelynek mértékét az előterjesztett ügyvédi munkadíjtól eltérően 30 óra figyelembevételével, 35 750 forint/óra + áfa megbízási díj alapulvételével határozott meg.

A felperes fellebbezése, az alperes ellenkérelme

[65] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása az alperes keresete szerinti marasztalása, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és az írásbeli figyelmeztetés semmiségének, harmadlagosan annak jogellenességének megállapítása érdekében.

Negyedleges fellebbezési kérelme az elsőfokú bíróság által megállapított perköltségben marasztalás mellőzésére, ötödlegesen a perköltség 681 040 Ft-ra történő leszállítására irányult.

Kérte továbbá az alperes első- másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését, amelynek mértékét 2024. április 4-ig bezárólag mindösszesen 2 900 000 forint ügyvédi munkadíjban jelölt meg.

[66] Megsértett jogszabályhelyként hivatkozott a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:29. § (1) bekezdés; a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 64. § (1) bekezdés, 70. §, 183. § (6) bekezdés; Mt. 27. § (1) bekezdés, 64. § (2) bekezdés rendelkezéseire.

[67] Elsődleges hivatkozása szerint az alperes joghatályosan nem terjesztett elő egyetlen perfelvételi iratot, nyilatkozatot, bizonyítási indítványt sem, mert a Ptk. 3:29. § (1) bekezdése szerint alperesi társaság egyedüli ügyvezetője, önálló cégjegyzési jogosultsággal 2021. december 10-től (ügyvezető neve). Az alperes jogi képviselőjének meghatalmazása azonban (tanú 9)-től származik, aki a cégnyilvántartás adatai alapján nem az alperes törvényes képviselője, így joghatályosan nem köthetett pervitelre szóló megbízási szerződést és ügyvédi meghatalmazást sem adhatott.

[68] Másodlagos fellebbezési kérelme kapcsán azzal érvelt, hogy az írásbeli figyelmeztetés a Kollektív Szerződés rendelkezéseibe ütközik, ezért semmis.

[69] Harmadlagos álláspontja szerint az írásbeli figyelmeztetés jogellenes, mivel az nem felel meg a valóság, világosság és okszerűség követelményeinek, valamint a kettős szankcionálás tilalmába is ütközik azáltal, hogy a felperest ugyanazon felrótt állítólagos cselekmény(ek) miatt szóbeli, majd írásbeli figyelmeztetésben is részesítette az alperes.

[70] Támadta az elsőfokú bíróság tényállás megállapítási és bizonyíték mérlegelési tevékenységét is.

[71] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság ítélete indokolásában az alperesi tanúvallomásokra hivatkozik, azonban a felperes által korábban előterjesztett jelentős számú okiratot, egyéb iratot, tárgyi bizonyítási eszközöket ítéletében egyáltalán nem értékelt, azokra utalást nem tett, a csatolt egyéb tárgyi bizonyítási eszközök mellőzését ítéletében nem indokolta, a felperes előadását alátámasztó tanúvallomásokat pedig iratellenesen nem értékelte ítéletében.

[72] Az írásbeli figyelmeztetés nem jelöli meg a konkrét kötelezettségszegést, annak időpontját, a munkáltató általi tudomásszerzést, így nem tudja betölteni azon célját, hogy a jövőben a munkavállaló elkerülje azt. Ebből következően teret adott a munkáltató számára, hogy a jogvita esetén az alapul szolgáló okokat, cselekményeket a per előrehaladtához képest visszaélésszerűen módosítsa.

[73] Rámutatott, hogy az első írásbeli ellenkérelem a munkáltató visszavonása miatt a kereseti kérelem okafogyottságra hivatkozott, a második perfelvételi iratban még a 2022. december 15-i (tanú 1)-el kapcsolatos magatartásra hivatkozott az alperes és csak negyedik, 2023. május 11-én előterjesztett perfelvételi iratában hivatkozott először (tanú 2)-re és a vele

készült exit interjúban előadottakra, ezzel jogellenesen bővítve az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáló okok körét. Utalt arra, hogy 2023. január 10. napján a felperes jogi képviselője részére a figyelmeztetés alapjául szolgáló jegyzőkönyvek kiadására azért nem került sor, mert „akkor még nem voltak jegyzőkönyvek”. Ez álláspontja szerint alátámasztja, a figyelmeztetés alapjául szolgáló körülményeket korábban sem ismertette meg a felperessel. (Tanú 4) ebben a körben ellentmondásosan nyilatkozott.

[74] Iratellenes az ítélet megállapítása ate tekintetben, hogy (tanú 7) az írásbeli figyelmeztetéskor nem volt jelen, ennek kapcsán utalt a tanú által előadottakra.

[75] A Kollektív Szerződés rendelkezéseinek megsértése miatti semmisség körében hivatkozott arra, hogy a jogorvoslati kioktatás hiányzik, az indokok nem világosak, a Kollektív Szerződésre történő jogszabályi hivatkozás téves, az alperes a felperest nyilatkozattételre, álláspontja kifejtésére nem hívta fel, végül pedig az előírt határidőt megsértve, elkéssetten alkalmazta a hátrányos jogkövetkezményt, mivel (tanú 9) előadása szerint az alapul szolgáló körülményekről 2022. december 21. napján már tudomást szereztek. Ennek kapcsán utalt az alperes írásbeli beadványában, valamint (tanú 9) tanúvallomásában előadottakra. Hivatkozott továbbá arra is, hogy az általános megfogalmazásokat tartalmazó jogkövetkezmény alkalmazása előtt nem kapott lehetőséget arra, hogy a kifogásokat megismerje, védekezését előadhassa, erről részletes jegyzőkönyv felvételére sem került sor, amelyet (tanú 7) tanúvallomása is alátámaszt. Vitatta, hogy az írásbeli figyelmeztetés átvételét megtagadta, magának a figyelmeztetésnek a tartalmát nem volt hajlandó aláírásával elismerni, egyébként pedig átvétel hiányában postai úton kellett volna részére kézbesíteni.

[76] Vitatta a figyelmeztetésben foglaltak valóságát, ennek kapcsán rámutatott, hogy (tanú 1) és (tanú 3) tanúkenti kihallgatásuk során a felperes által előadottak tekintetében ellentmondásos nyilatkozatot tettek, míg (tanú 5) és (tanú 6) vitatta a hangos kiabálás és a megalázó jelenet tényét.

[77] A (tanú 2)vel kapcsolatos eset kapcsán vitatta, hogy jogviszonya megszüntetésére a felperesi magatartással összefüggésben került sor, hivatkozva (tanú 5) és (tanú 6), valamint (tanú 2) tanúvallomásában előadottakra. Csatolta a 2022-ben távozó másik két munkavállaló felmondását, amelyben egyikőjük sem jelölte meg a távozás okaként a felperes magatartását. Ezen okiratokat azonban az elsőfokú bíróság nem értékelt. Szintén nem értékelte (tanú 10) munkavállaló írásbeli nyilatkozatát sem.

[78] Hivatkozott továbbá arra is, az elsőfokú bíróság nem értékelte a periratokhoz csatolt 2023. január 10-i jegyzőkönyvet, amelyben az alperes elzárta a felperes jogi képviselőjét az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáló dokumentumok megismerésétől.

[79] Vitatta az elsőfokú bíróság azon megállapítását, amely a legenyhébb hátrányos jogkövetkezményként minősíti az írásbeli figyelmeztetést. Ennek joggyakorlati alapja nincs. Ezen értelmezés sem teremti meg azonban annak alapját, hogy a Kollektív Szerződés által meghatározott szabályokat mellőzze a munkáltató.

[80] Az indokolási kötelezettség kapcsán utalt arra, hogy az abban foglaltaknak a közléskor kell megfelelnie a világosság, a valóságosság és az okszerűség követelményeinek, ez pedig utóbb nem bővíthető. Ennek kapcsán hivatkozott arra, hogy nem merült fel peradat az eljárás során arra, hogy a felperes bárkinek rossz hírét keltette volna, vagy megrágalmazta volna. Egyebekben pedig az sem, hogy hátrányos megkülönböztetést alkalmazott volna. Álláspontja szerint (tanú 1), illetőleg (tanú 2) éppen azt sérelmezték, hogy a felperes nem részesítette előnyben őket, mint rehabilitációs ellátásban részesülő foglalkoztatottakat. Azaz tulajdonképpen éppen azt sérelmezték, hogy nem kivételezett velük a felperes.

[81] Hivatkozott arra is, hogy (tanú 4) tanúvallomása annak ellentmondásossága továbbá azon okból sem vehető figyelembe, hogy ezáltal a saját munkavégzését minősítené a

munkáltató elvárásába ütközőnek, ekörben hivatkozott a BH 2013.5.133. számú eseti döntésben foglaltakra.

[82] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem értékelte kellő súllyal, hogy (tanú 8)-at az alperes a számára kedvező vallomás érdekében pénzzel befolyásolni próbálta. Meghallgatásától pedig nem szabályszerűen tekintett el, vallomása az ügy szempontjából releváns. Utalt arra, hogy a kimentés körében előterjesztett okirat tanútól származósága kétséges, azt részére nem küldte meg. Utólagos bizonyítást terjesztett elő (tanú 8)-al kapcsolatos állítások alátámasztása körében az elsőfokú eljárás berekesztését követően beszerzett hangfelvétel felhasználása érdekében.

[83] Az elsőfokú ítélet tényállásának [6] bekezdésében kifogásolta azon megállapítást miszerint összességükben piszkálta, sértegette volna a rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállalókat a felperes. Ennek kapcsán rámutatott, hogy a bíróság mindösszesen két munkavállalót hallgatott meg tanúként a 10-ből, egyéb bizonyítási eszköz nem került benyújtásra, míg (tanú 4) és (tanú 3) nem a felperes irányítása alatt álló munkavállalók voltak. A [7] bekezdés vonatkozásában vitatta azt, hogy (tanú 4) tanú vallomása tényként került elfogadásra szemben (tanú 5) és (tanú 6) tanúk ellentétes tanúvallomásával, míg (tanú 2) vonatkozásában nem a felperes magatartása, hanem egészségi állapota volt a jogviszony megszüntetésének oka. A [8] bekezdés vonatkozásában vitatta azon megállapítást miszerint a felperes azt mondta volna, hogy nyakon vágja (tanú 2)-t, ezzel szemben hivatkozott (tanú 5) tanúvallomásában elhangzottakra. A tényállás [10] és [11] bekezdése álláspontja szerint iratellenes, tekintettel arra, hogy a bejelentést tevő (tanú 3) sem támasztotta alá (tanú 1) irányába tulajdonított felperesi mondatot, egyébként csúnya szóra a tanú nem is emlékezett. (tanú 5), (tanú 6) tanúk pedig hangos kiabálást, szóváltást nem hallottak. Vitatta az ítélet tényállásának [12] bekezdésében foglaltakat miszerint a 2022. december 15-i panaszbejelentést követően a vizsgálat megindítására került sor, ezen vonatkozásban idézte az alperes ellenkérelmét. Iratellenesnek minősítette az ítélet [13] bekezdését miszerint a felperes a táppénz után (tanú 2)-t délutánra osztotta be, mert nem tetszett neki, hogy táppénzen volt és büntetésből kilátásba helyezte, hogy végig délutáni műszakban kell dolgoznia. Ennek kapcsán hivatkozott arra, hogy (tanú 2) fél éves időtartamban volt táppénzes állományban, munkaviszonyát ez alatt szüntette meg, egyetlen napra sem tért vissza dolgozni. A munkaeszközök elzárására vonatkozóan peradat nem merült fel, a raktárat a felperes távolléte idejére biztonsági okból tartották zárva. Egyebekben ezen megállapítások ellentétesek (tanú 5) és (tanú 6) tanúvallomásában foglaltakkal. Vitatta továbbá az ítélet [21] bekezdésének megállapítását, mely szerint 40 perc beszélgetés után hívta oda a felperes az alperesnél dolgozó házastársát az írásbeli figyelmeztetés átadásakor, amelynek kapcsán utalt a felperes házastársának tanúvallomására.

[84] Vitatta továbbá azon megállapítást is, hogy a (tanú 1)-el történt viselkedésről készült kamerafelvételre hivatkozott volna. Az alperes csak kamerafelvételre hivatkozott, de nem nevezte meg, hogy az kit ábrázol.

[85] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem fogadhatta el perdöntő tanúvallomásként (tanú 4) tanúvallomását a korábban már előadottak okán, mint ahogy azt is okszerűtlen következtetésnek találta, hogy a felperes nem kívánta a jegyzőkönyvet aláírni, hiszen állítása szerint előzetesen nem kérdezték meg, védekezésre lehetőséget nem kapott, nem volt számára egyértelmű, hogy miért részesült figyelmeztetésben. Önmagában az, hogy (tanú 4) a raktárhelyiségben kereste fel a felperest a figyelmeztetés átadására már objektív elvonta a lehetőségét annak, hogy jegyzőkönyvet vegyen fel. Éppen annak biztosítására hívta oda a felperes házastársát, hogy legyen szem- és fültanúja az ott elhangzottaknak.

[86] Álláspontja szerint a jogorvoslati kioktatás hiánya tekintettel arra, hogy az Kollektív Szerződésben rögzített előírás volt, nem mellőzhető, hiszen annak rendelkezéseit az Mt.

szabályaihoz képest speciálisan kell megítélni. Vitatta ezek alapján, hogy a Kollektív Szerződésben előírt tartalmi és eljárási szabályok vonatkozásában csak kisebb hiányosságok merültek fel. Vitatta továbbá azon megállapítást is, amely a 2022. december 21.-i eseményeket, (tanú 4) tanúvallomása alapján értékeli figyelemfelhívásként, hiszen a tanú ezen eseményen nem volt jelen. (Tanú 9) pedig tanúvallomásában több esetben is szóbeli figyelmeztetésről beszél ezzel elismerve a kettős szankcionálás tényét.

[87] Alaplatannak minősítette azt a megállapítást, hogy (tanú 2) munkaviszonya 2023. január 2. napján szűnt meg, tekintettel arra, hogy ezt tény, adat nem támasztja alá. Vitatta továbbá, hogy az alperes a december 21-i beszélgetés alkalmával nem tudott (tanú 2) munkaviszony megszüntetésének exit interjúban megjelölt okáról. Vitatta, hogy ez alapján pedig az írásbeli figyelmeztetésre nyitvaálló határidő 2023. január 2-án vette volna kezdetét. Így álláspontja szerint egyrészt a határidő 2022. december 21. napján kezdetét vette, másrészt (tanú 9) tanúvallomása alapján a szóbeli figyelmeztetés került írásban megerősítésre. Ennek kapcsán megismételte, hogy az írásbeli figyelmeztetés ismételt szankciója a szóbeli figyelmeztetéssel érintett magatartásnak.

[88] A perköltség kapcsán előadta, hogy az alperes jogi képviselője nem rendelkezik érvényes megbízási szerződéssel és díjmegállapodással, egyebekben pedig a megállapított perköltség eltúlzott mértékű, abban nagyobb részt a felperes beadványai kerülnek megismétlésre, az alperes pedig hátráltatta az eljárás lefolytatását, ezért 15 munkaórát tart megalapozottnak.

[89] Alperes írásbeli ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására, a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalására irányult.

[90] Az alperesi meghatalmazás kapcsán hivatkozott arra, hogy (tanú 9) meghatalmazással bíró törvényes képviselő volt, egyebekben csatolta az alperes ügyvezetőjének jogi képviselőre tett megerősítő nyilatkozatát.

[91] Vitatta, hogy az elsőfokú bíróság jogellenesen mellőzött volna bizonyítékokat, álláspontja szerint az írásbeli figyelmeztetésből, valamint az azzal kapcsolatosan adott tájékoztatásból a felperes számára ismertek voltak a terhére rótt események.

[92] Vitatta, hogy (tanú 2) exit interjújára ne került volna sor, mint ahogy azt is, hogy csak a negyedik perfelvételi nyilatkozatban hivatkoztak erre. Álláspontja szerint a felperesi jogi képviselő szándékosan szerkeszti át a vallomásokat. Ennek kapcsán hivatkozik (tanú 4) tanú vallomásában foglaltakra. Rámutatott, hogy a felperes beadványában maga adja elő, hogy (tanú 4) négy szemközt tájékoztatta az írásbeli figyelmeztetésről, (tanú 7) tanúvallomását egyébként sem tekinti elfogulatlannak.

[93] Vitatta a figyelmeztetés elkészített voltát, irányadónak a 2023. január 2-i exit interjú időpontját tekinti.

[94] Álláspontja szerint a Kollektív Szerződésben foglalt jegyzőkönyv felvételét a felperes maga nem kérte, így erre nem kerülhetett sor.

[95] A (tanú 1)-hez kapcsolódó 2022. december 15-i esemény kapcsán hivatkozott arra, hogy azt az elsőfokú bíróság ítéletében nem vette figyelembe, az atrocitást pedig a tanúk vallomása megalapozta.

[96] A (tanú 2)-vel kapcsolatos sérelmeket, így munkaviszonya megszűnésének okát kizárólag az ő vallomása alapján lehet megállapítani. Ebben a körben idézte a tanú által előadottakat rámutatva, hogy (tanú 6) mindösszesen 1 hónapot dolgozott együtt a felperessel és egyetlen napot sem (tanú 2)-vel.

[97] A becsatolt munkaviszony megszűntető nyilatkozatok körében utalt arra, hogy (tanú 11) nyilatkozatát a felperes által gyakorolt kényszer hatására fogalmazta meg, azt egyébként sem vihette volna magával a felperes.

[98] Az indokolási kötelezettség kapcsán kifejtette, hogy az Mt. csak a felmondással kapcsolatosan fogalmazza meg a világosság, a valóságosság és az okszerűség követelményét.

[99] A felperes saját előadásában cáfolja, hogy nem tudta volna, hogy miért kapta az írásbeli figyelmeztetést. Mindezek alapján helyesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy elkövette az írásbeli figyelmeztetésben megjelölt kötelezettségszegést.

[100] Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes kereste meg a tanúkat különböző nyilatkozatok megtétele érdekében, majd miután ezt jelezték az alperes irányába, a felperes ezen magatartással az alperest kezdte vádolni. Vitatta a (tanú 8) által becsatolt üzenetek hitelességét.

[101] Álláspontja szerint a felperes fellebbezésében támadott elsőfokú bírósági ítéleti megállapítások helytállóak. Az elsőfokú bíróság az eljárási szabályokat maradéktalanul betartotta, (tanú 8) tanúkenti kihallgatása továbbiakban is szükségtelen.

[102] Az alperes rendelkezett érvényes megbízási szerződéssel, a felperes tevékenysége közel 50 órányi munkát generált az alperes részére, ebből csak a személyes részvétel 15 órát tett ki. Így az elsőfokú perköltség mérséklésének nincs helye.

[103] Végezetül hivatkozott arra, hogy a felperes által hivatkozott közigazgatási határozatot a Szegedi Törvényszék hatályon kívül helyezte, így arra hivatkozni már nem lehet.

[104] A felperes az alperesi fellebbezési ellenkérelem ismeretében további észrevételeket és utólagos bizonyítási indítványt terjesztett elő. Ebben a körben a peres felek között a Kecskeméti Törvényszék előtt 4.M.70.079/2023. ügyszám alatt folyamatban lévő peres eljárásban 2024. január 22. és 2024. február 21. napján megtartott tárgyalási jegyzőkönyveknek, (tanú 5), (tanú 6) és (tanú 7) tanúvallomásának a jelen peres eljárás során történő figyelembevételét kérte.

[105] Kérte továbbá figyelembe venni, hogy a felperes előadását alátámasztó tanúk, valamint (tanú 10) vallomásukat nyilvánvaló kockázat ellenére vállalták, munkaviszonyuk időközben megszűntetésre került.

[106] (Tanú 8)-at azt követően próbálta meg befolyásolni az alperes, miután kiderült, hogy (tanú 7) kedvezőtlen nyilatkozatot tett számukra.

[107] Utalt továbbá rá, hogy (tanú 4) 2022. októberétől dolgozott csak az alperesi cégnél, (tanú 9) 2022. május 1-től gyakorolja csak a munkáltató jogokat, (tanú 2) pedig 2022. szeptember 5. napjától táppénzes állományban volt, így nem is tudott a felperes írásbeli figyelmeztetést megelőző időszakára vonatkozóan nyilatkozatot tenni.

[108] Utalt továbbá arra is, hogy a szóbeli figyelmeztetést követően a karácsonyi szünetre tekintettel a felperes érdemi lehetőséget sem kapott, hogy az alperesi munkáltató által kifogásolt esetleges magatartásokon változtatni tudjon. (Tanú 11) tanúvallomása kapcsán hivatkozott arra, hogy munkaviszonya 2022. október 5-én megszűnt, így ő sem tudott az írásbeli figyelmeztetést megelőző időszakra nyilatkozni. Utalt továbbá arra is, hogy (tanú 2)-t leszámítva a korábban távozókkal exit interjú nem került felvételre. Vitatta azon alperesi hivatkozást, miszerint jegyzőkönyvet csak akkor kell felvenni, ha azt a munkavállaló kéri, ekkorban utalt a Kollektív Szerződés rendelkezéseire.

[109] Megismételvén eddigi védekezését előadta, hogy nem követte el a terhére rótt kötelezettségszegést, ezért a figyelmeztetést okszerűtlennek érzi. Nem volt világos, hogy miért részesítették írásbeli figyelmeztetésben sem az átadást megelőzően, sem az átadás napján.

[110] Indítványozta továbbá, hogy az ítéltábla az alperes által megfogalmazott „objektíve lehetetlen, bizonyítottan valótlan, avagy kifejezetten iratellenes állítása” miatt pénzbírsággal sújtsa az alperest.

[111] További észrevételében idézte (tanú 7) tanú folyamatban lévő másik peres eljárásban tett tanúvallomását. Hivatkozott arra, hogy a szóbeli figyelmeztetést követően semmilyen többletmulasztás vagy többlet kötelezettségszegés nem merülhetett fel.

[112] A figyelmeztetéssel egyidejűleg került újabb vizsgálat elrendelésre, amelynek célja potenciális újabb kötelezettségszegések felkutatása volt. Hivatkozott arra is, hogy (tanú 6) tanúvallomása alapján a felperesre kedvező tartalmú nyilatkozatok rögzítésére nem került sor. Az írásbeli figyelmeztetésben a felperes terhére rótt magatartás valódisága ítéleti bizonyossággal nem nyert alátámasztást, amely önmagában jogellenessé teszi az intézkedést.

[113] Az alperes a felperes utólagos bizonyítási indítványa iránti indítványa kapcsán (tanú 5), (tanú 6) Ibolya és (tanú 10) vonatkozásában hivatkozott arra, hogy a felperes rosszhiszeműen azt a téves látszatot igyekszik kelteni, hogy a munkavállalók munkaviszony megszüntetése és tanúkenti kihallgatása között összefüggés van. Rámutatott, hogy (tanú 5) tárgyaláson tett nyilatkozatában egyértelműen rögzíti, hogy maga mondott fel, (tanú 6) munkaviszony megszűnése kapcsán már viszontválaszukban jelezték, hogy több alkalommal igazolatlan távolléte okozta a jogviszony megszüntetését, míg (tanú 10) munkaviszonyát maga szüntette meg, amely munkaviszony megszüntető okiratot figyelemmel arra, hogy a kérdés az elsőfokú eljárásban nem merült fel, utóbb csatolt.

[114] Vitatta, hogy a felperes férjére, (tanú 7)-re bármilyen nyomást gyakorolt volna, ezzel ellentétben hivatkozott arra, hogy (tanú 8) nyilatkozata szerint éppen (tanú 7) gyakorolt rá nyomást, amelyet az elsőfokú eljárásban becsatolt okiratok is alátámasztanak.

[115] Vitatta, hogy hónapokkal korábban tudomással volt arról, hogy (tanú 2) munkaviszonya 2022 decemberében meg fog szűnni. A munkavállaló munkaviszonyát 2022. december 29-én szüntette meg, kilépéskor adott exit interjúra 2023. január 2. napján került sor. Arról pedig szabadon dönthet arról, hogy mely munkavállalójával készít exit interjút és melyikkel nem.

[116] (Tanú 11)-el kapcsolatos felperes által előadottak a jelen perben nem bírnak relevanciával tekintettel arra, hogy panaszai egy későbbi vizsgálatban kerültek rögzítésre, és ezt az elsőfokon eljáró bíróságnak helyesen nem is értékelte.

[117] Vitatta az alperes perelhúzó magatartására vonatkozó felperesi előadást, mint ahogy rosszhiszemű pervitellel kapcsolatos nyilatkozatait is.

[118] (Tanú 7)-nek az írásbeli figyelmeztetés átadásakor jelenléte kapcsán rámutatott, hogy a felperes vallomásaiban többször is elismerte, hogy az írásbeli figyelmeztetés átadására négy szemközt került sor, házastársa csak később jelent meg. Helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság ítéletében, hogy a felperes tudomással bírt az írásbeli figyelmeztetés okáról, ismertek voltak számára a felrótt cselekmények, így ez irányú állításai nem megalapozottak.

[119] Vitatta a Kollektív Szerződés rendelkezései alapján azt, hogy minden eljárásban előírás lenne a jegyzőkönyv felvétele, valamint, hogy a munkáltatónak bizonyítékokat is be kellene mutatni az eljárás során. Jegyzőkönyvet csak akkor felvenni, ha a fél szóban kíván nyilatkozni, felperes azonban nem kívánt nyilatkozni, nem kérte a jegyzőkönyv felvételét, ellentétben a felperes nem bizonyított.

[120] A második utólagos bizonyítási indítvány kapcsán a (tanú 7) tanúvallomása körében előadta, hogy azt a házastársi kapcsolatukra tekintettel elkésztette, joghatályosan nem terjesztette elő. Egyébként tanú nyilvánvalóan elfogultnak tekintendő. Bár valóban egy munkáltatónál dolgoztak, azonban más szervezeti egységnél, így közvetett információkkal

rendelkezett csak, míg a 2024. február 21-i jegyzőkönyvben foglalt ajándékok átadására vonatkozó hivatkozása álláspontja szerint jelentőséggel nem bírnak, tekintettel arra, hogy a jelen eljárás tárgya az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségének megállapítása.

[121] Vitatta, hogy a munkáltató vizsgálata bármilyen módon megkérdőjelezhető lett volna. Előadta, hogy vizsgálatot a figyelmeztetést követő további panaszok alapján végezték. Vitatta a vizsgálatok jogellenességével kapcsolatos felperesi álláspontot, ezzel kapcsolatos aggályokat egyébként az elsőfokú eljárásban felperes nem terjesztett elő.

[122] Önmagában az a körülmény, hogy bizonyos munkavállalókkal megfelelően viselkedett a felperes nem teszi önmagában megalapozatlanná, vagy jogellenessé az intézkedést.

[123] Csatolta (tanú 12) 2021. február 20. napján kelt nyilatkozatát, amelyben kijelentette, hogy nem ígért semmilyen ellenőrzést, nem kérte sem (tanú 6)-ot, sem mást valótlan tartalmú nyilatkozatuk megtételére, amellyel álláspontja szerint bizonyítja, hogy (tanú 6) valótlan nyilatkozatot tett.

[124] Az elsőfokú eljárásban a felperes a vizsgálat objektivitására vonatkozó állításokat nem tett, így azt a másodfokú eljárásban már nem terjesztheti elő. Vitatta azt is, hogy alapos ok nélkül folytatott volna vizsgálatot, amelyet (tanú 12) nyilatkozatával támasztott alá.

[125] Vitatta azon előadást is miszerint hivatalos működése során szerzett tényeket kellett volna az elsőfokú bíróságnak figyelembe vennie. Ennek kapcsán az elsőfokú eljárásban rendelkezésre álló érveket és ellenérveket kellett a döntés meghozatalakor értékelni, ennek okán pedig azon állításokat, tényeket, amelyeket a felperes maga sem adott elő nem lehetett figyelembe venni.

[126] Az, hogy az alperes milyen átszervezéseket hajtott végre a felperes munkaviszonya megszűnésekor az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségének vizsgálatakor nem vehetőek figyelembe. Az esetleges tevékenység kiszervezés vagy átszervezésre nincs logikai összefüggésben a felperes által e körben kifejtettekkel.

[127] Utalt továbbá arra is, hogy a Szegedi Törvényszék a közigazgatási eljárásban hozott határozatát hatályon kívül helyezte, majd az új eljárás megszüntetéssel zárult, így az ott szerzett megállapításokat nem lehet figyelembe venni. Csatolta (tanú 6), (tanú 10) felmondását, valamint (tanú 12) 2023. február 20. napján kelt nyilatkozatát.

[128] A felperes újabb utólagos bizonyítási indítványában a 2021. március 27. napján kelt tárgyaláson felvett (tanú 10) tanúkenti kihallgatásáról készült vallomás felhasználását, figyelemmel arra is, hogy írásbeli nyilatkozatát az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe. Tekintettel azonban arra, hogy a foglalkoztatottak köre teljesen egybe esik a jelen per elbírálása szempontjából lényeges személyek körével, így az álláspontja szerint figyelembe vehető.

[129] Hivatkozott arra, hogy az alperes ellenkérelmében szereplő (tanú 12) 2023. február 20. napján kelt nyilatkozata, valamint (tanú 6) és (tanú 10) felmondó levele az alperes részére az elsőfokú eljárás során rendelkezésre állt, így annak benyújtására jelen másodfokú eljárásban nincs lehetőség, az elkésztett került előterjesztésre.

[130] Előadta továbbá, hogy (tanú 6) tanúvallomásában jelezte, hogy távolléte valójában nem volt igazolatlan, őt az eljárás során az alperes csőbe húzta. Előre jelzett késését róta fel terhére. Egyebekben (tanú 12) HR generalista megpróbálta befolyásolni.

[131] Vitatta, hogy (tanú 5), (tanú 6) és (tanú 10) vonatkozásában ő próbált bármilyen téves látszatot kelni. E körben hivatkozott arra, hogy előadásait a tanúk vallomására alapozza.

[132] A (tanú 7)-re történő nyomás gyakorlást álláspontja szerint a tanú vallomása, valamint vele szemben 2023. május 23. napján tartott munkahelyi meghallgatás és az arról készült jegyzőkönyv is megfelelően alátámasztja. Hivatkozott továbbá (tanú 6) tanú vallomásának

(tanú 8) által előadottak kapcsán kifejtett részeire. Vitatta (tanú 7) tanúkénti elfogultságát, ebben körben hivatkozott az elsőfokú bíróság e körben kifejtett álláspontjára.

[133] Előadta továbbá, hogy (tanú 4) HR vezető, valamint (tanú 9) munkáltatói jogkört gyakorló gyárigazgató vonatkozásában a rövid idejű munkaviszonynak abban a tekintetben van álláspontja szerint jelentősége, hogy a csaknem 40 éve ott dolgozó felperes munkáját érdemben nem ismerhették, ezt megelőzően a felperes figyelmeztetésben nem részesült. Munkáját a korábbi vezetők megelégedésével végezte és az új vezetők pár hetes vagy hónapos ottléte alatt hoztak egy jogellenes munkáltatói intézkedésről döntést, amelynek során a felperest a panaszossal nem szembesítették, a panasz tartalmát sem tették lehetővé megismerni. Egyebekben még a jegyzőkönyv átadása a jogi képviselő részére sem történt meg.

[134] A panaszban foglaltak konkretizálására csak a per folyamatban léte alatt a 2021. május 11. napján tartott tárgyaláson került sor, jóval az első perfelvételi tárgyalást követően. Vitatta a (tanú 2) exit interjújában szereplő körülmények hitelességét, e körben megismételte azt, hogy a tanú 2022. szeptember 5. napjától táppénzen volt, a gyárterületen csaknem fél éve nem tartózkodott, a felperessel nem találkozott, az, hogy közös megegyezéssel szüntette volna meg a jogviszonyát, nem került aláíratásra. Exit interjút korábban más munkavállalóval nem vettek fel, az exit interjúról egyébként egészen 2023. május 5. napjáig egyáltalán nem tett említést. (tanú 5), valamint (tanú 10) tanúvallomása álláspontja szerint aláíratja, hogy (tanú 2) nem a felperes miatt szüntette meg jogviszonyát.

[135] Az alperesi perelhúzó magatartása kapcsán kifejtette, hogy bizonyítékait csak hónapokkal később a peres eljárás előre haladott állapotában bocsátotta rendelkezésre. Csupán 4. beadványához mellékelte a bizonyítékokat, érdemi előadást írásbeli ellenkérelmében nem tett, bizonyítékokat hónapokon keresztül egyáltalán nem csatolt. (Tanú 7) az írásbeli figyelmeztetés átadásakor kb. 35 perc időtartamban jelen volt. Az alperes HR vezetője a figyelmeztetést minden előzetes figyelmeztetés nélkül nem hivatalos helyiségben tanú és jegyzőkönyvvezető alkalmazása nélkül adta elő, sürgetvén őt annak átvételére és aláírására. Egyebekben pedig a felperes közvetlen vezetője (személy neve) sem volt jelen az átadáskor, tanúként sem került megidézésre, feltehetően az eljárásról sem rendelkezett semmilyen információval. A HR vezető a felperes házastársának jelenlétében nem volt hajlandó ismertetni a figyelmeztetés alapjául szolgáló jogszabályi hivatkozásokat, illetőleg az azok alapjául szolgáló konkrét esetet. Kifejezetten titkolózott és mellébeszél. Figyelmeztetésből példányt nem kapott, jegyzőkönyv nem került felvételre az átvétel megtagadásáról. Álláspontja szerint nem (tanú 7), hanem éppen (tanú 4) tanú tekinthető elfogultnak. HR vezető állításait semmi nem támasztotta alá.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[136] A fellebbezés részben alapos.

[137] Az ítéltábla felülbírálati jogkörének a Pp. 370. §-a szabályozott korlátai között járt el. E rendelkezés (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát,

hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[138] Az alperes fellebbezésében a másodfokú bíróságtól gyakorolni kért felülbírálati jogkört nem jelölte meg. Szabad szöveges indokolása alapján elsődleges fellebbezési kérelmében az elsőfokú bíróság eljárása szabályszerűségének felülbírálatát kérte [Pp. 369. § (1) bekezdés]. Az anyagi jogi felülbírálat keretében az elsőfokú bíróság bizonyíték értékelési és tényállás megállapítási tevékenységét támadva az elsőfokú bíróságtól eltérő tényállás megállapítását kérte [Pp. 369. § (3) bekezdés a) és b) pontja], valamint az elsőfokú bíróság álláspontjától eltérő jogi következtetést levonva annak megállapítását kérte, hogy az alperes írásbeli figyelmeztetése érvénytelen volt [Pp. 369. § (3) bekezdés c) pont].

[139] A felperes fellebbezésében az elsőfokú eljárás szabályszerűségének felülvizsgálata keretében hivatkozott arra, hogy az alperes jogi képviselője a perben nem rendelkezett joghatályos meghatalmazással, mivel a meghatalmazást a képviseleti jogosultsággal nem rendelkező gyárigazgató írta alá. Erre tekintettel az alperes részéről joghatályos védekezés nem került előterjesztésre, amelynek hiányában az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és a felperes kereseti kérelme szerinti megállapításnak van helye.

[140] A Pp. 379. §-a alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét végzéssel – teljes egészében vagy abban a részében, amelyre a megszüntetés oka fennáll – hatályon kívül helyezi, és az eljárást megszünteti, ha a 240. § (1) bekezdése vagy a 241. § (1) bekezdése szerinti ok az elsőfokú vagy a másodfokú eljárásban fennáll. Ha az eljárás megszüntetésének alapjául szolgáló hiány pótolható vagy az eljárás jóváhagyásával orvosolható, a felet erre az eljárás megszüntetése előtt – megfelelő határidő tűzésével – fel kell hívni.

[141] Az alperes fellebbezési ellenkérelméhez csatolta (ügyvezető neve) alperesi ügyvezető meghatalmazás megerősítésére vonatkozó nyilatkozatát. Mindezekre tekintettel az ítéltábla további bizonyítás lefolytatása nélkül megállapította, hogy az elsőfokú bíróság eljárása során esetlegesen fennálló hiány a másodfokú eljárásban pótlásra került, így ezen fellebbezési hivatkozás nem vezetett eredményre.

[142] A felperes fellebbezési hivatkozása alapján a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és b) pontja szerinti felülbírálat keretében az elsőfokú bíróság bizonyíték értékelési és tényállás megállapítási tevékenysége vizsgálható. Ez alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletében megállapított tényállást az anyagi jogi felülbírálat során akkor érintheti, ha a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősíti, vagy ha a másodfokú bíróság is bizonyítást folytat. A mérlegelés akkor okszerűtlen, ha az ítéletben rögzített tényállás iratellenes, illetőleg, ha az elsőfokú bíróság az adott bizonyítékok alapján nem juthatott volna az általa elfogadott következtetésre, vagyis a tényállás megállapítása során logikai hibát vétett. Abban az esetben azonban, ha a beszerzett bizonyítékok értékelésének eredményeként, a logika szabályai szerint lehetséges volt, vagyis nem volt kizárt az adott tényállás megállapítása, a másodfokú bíróság azt akkor sem bírálhatja felül, ha maga egyébként a bizonyítékok mérlegelése alapján más következtetésre jutott volna. Ez ugyanis a bizonyítékok másodfokú eljárásban történő felülmérlegelésének tilalmába ütközne. Nem elégséges azonban az okszerűtlen mérlegelésre általánosságban hivatkozni, konkrétan meg kell jelölni, hogy a bíróság milyen bizonyítékból vont le okszerűtlen következtetést, illetve milyen bizonyítási hiányosságok miatt nem tekinthető az ítélet megalapozottnak.

[143] Az elsőfokú bíróság ítéletének tényállását az ítélet [1]-[25] bekezdése tartalmazza. A felperes a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és b) pontja szerinti felülbírálat körében az ítélet [6]-[8], [10]-[13] és [21] bekezdéseit támadta, továbbá utólagos bizonyítás iránti indítványokat terjesztett elő. Ez utóbbi körében (tanú 8) tanúkénti kihallgatását, az őt ért esetleges befolyásolási kísérleteket alátámasztó hangfelvétel meghallgatását, továbbá a peres felek

között munkaviszony jogellenes megszüntetésének tárgyában folyamatban lévő peres eljárásban részben a jelen eljárásban is kihallgatott tanúknak a másik eljárásban tett tanúvallomásának a jelen eljárásban történő felhasználását, részben pedig a jelen peres eljárásban kihallgatásra nem került tanúkihallgatási jegyzőkönyveknek felhasználását kérte.

[144] Az utólagos bizonyítás feltételeit a Pp. 373. § szabályozza. Ennek (1) bekezdése alapján főszabály szerint a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során utólagos bizonyításnak nincs helye. A Pp. 373. § (3) bekezdés értelmében a fél akkor terjeszthet elő mégis új bizonyítási indítványt, illetve bocsáthat rendelkezésre további bizonyítási eszközt, ha az a (2) bekezdés szerinti tény bizonyítására, vagy a keresete, ellenkérelme alapjául korábban hivatkozott tény bizonyítására szolgál, feltéve, hogy az önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a tudomására vagy keletkezett. A (2) bekezdés alapján a fellebbezésben új tény állítására akkor kerülhet sor, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítéletet eredményezhetett volna. Lényeges tehát, hogy az utólagos bizonyítás mindkét engedélyezett esetkörében feltétel a bizonyítást előterjesztő fél vonatkozásában az önhiba hiánya.

[145] Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló adatok alapján, így különösen (tanú 8) írásbeli nyilatkozata alapján helyesen jutott arra a megállapításra, hogy éppen a tanút ért esetleges befolyásolási kísérletekre tekintettel a tanútól a jelen ügyben elfogulatlan tanúvallomás nem volt elvárható. Erre figyelemmel szükségtelen volt a tanú ismételt megidézéséről gondoskodni, de ugyanezen okból a tanú másodfokú eljárásban történő kihallgatása sem vezethetett volna érdemi eredményre. Az ítéltábla nem találta indokoltnak a (tanú 8) tanú befolyásolására tett kísérleteket esetlegesen alátámasztó hangfelvétel utólagos bizonyítás keretében történő felhasználását sem figyelemmel arra, hogy a jelen per tárgyát kizárólag az alperes írásbeli figyelmeztetésének érvénytelensége képezte, míg a felperesi előadás alapján a hangfelvétel a tanú befolyásolására tett kísérletet tudná alátámasztani. Mindezekre figyelemmel az ítéltábla mellőzte a (tanú 8) kapcsán tett bizonyítási indítványok foganatosisát.

[146] A peres felek között folyamatban lévő peres eljárásban foganatosisított tanúkihallgatások jegyzőkönyveinek jelen eljárásban történő felhasználása kapcsán az ítéltábla utalni kíván arra, hogy önmagában az a körülmény, hogy a jelen peres eljárásban született felperes számára kedvezőtlen elsőfokú döntés ismeretében a felperes a már korábban kihallgatott tanúktól sokkal alaposabb nyilatkozatot szerzett be, illetve a jelen perben elsőfokon megszületett ítélet ismeretében a jogvitát álláspontja szerint érdemben befolyásoló további kérdéseket tett fel, önmagában még nem alapozza meg a másodfokú eljárásban az utólagos bizonyítás előterjesztésének feltételeit. A felperes jogi képviselőjének a jelen eljárásban is lehetősége volt a tanúkhöz további kérdéseket intézni, ennek elmulasztása a felperes terhére értékelhető önhibának minősül, ezért az ítéltábla ezen utólagos bizonyítási indítványoknak sem tudott helyt adni.

[147] Ugyancsak nem adott helyt az ítéltábla (tanú 10) tanúkenti kihallgatásáról készült jegyzőkönyv jelen eljárásban történő felhasználásának sem, figyelemmel arra, hogy a felperes az elsőfokú eljárásban sem volt elzárva attól, hogy a tanútól írásbeli nyilatkozatán – amely tanúbizonyítási eszközként nem használható fel – túlmenően a tárgyalásra történő megidézését indítványozza, amelynek elmulasztása szintén az önhiba körében értékelendő.

[148] Az ítéltábla hasonló indokból az alperes fellebbezési ellenkérelmében, majd észrevételében előterjesztett, az elsőfokú eljárás során már rendelkezésre álló okirati bizonyítékokat sem tudta figyelembe venni, hiszen azok felhasználása – hasonlóan a felperes indítványához – utólagos bizonyításnak minősülne. Ilyen kérelmet azonban az alperes nem

terjesztett elő, annak jogszabályai feltételeit nem támasztotta alá, így azokat nem lehetett figyelembe venni.

[149] Mindezek alapján a Pp. 369. § (3) bekezdés b) pontja szerinti felülbírálat nem vezetett eredményre.

[150] Ezt követően az ítéltábla a felperes fellebbezési kérelme alapján azt vizsgálta, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján a felperes okszerűtlen mérlegelése körében tett hivatkozásai megalapozottak-e és ez alapján a tényállás módosításának helye van-e.

[151] A tényállás [6] bekezdésében felperes által hivatkozott „összességükben” fordulat az elsőfokú bíróság ítéleti tényállásában nem szerepel, csupán annyi, hogy rehabilitációs munkavállalók vonatkozásában járt el nem megfelelő módon a felperes, amelyet önmagában már a két munkavállaló tanúvallomása is alátámasztott. Ennek cáfolatára a nem rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállalók nyilatkozata nem volt alkalmas, hiszen az, hogy ők nem tapasztaltak a felperes részéről ilyen magatartást még nem zárja ki annak megtörténtét.

[152] A [7] bekezdés vonatkozásában hangsúlyozandó, hogy önmagában az a tény, hogy (tanú 5) és (tanú 6) tanúk nem tapasztaltak a felperes magatartásában kivetni valót még nem jelenti azt, hogy a felperes távollétükben nem tanúsíthatott olyan magatartást, amely nem volt megfelelő, továbbá annak cáfolatára sem alkalmas, amit (tanú 4) az esetleges toborzások alkalmával mit tapasztalt, ami így nem eredményezheti az ítéleti tényállás megalapozatlanságát.

[153] A [8] bekezdés kapcsán az, hogy (tanú 5) nem erősítette meg (tanú 2) vonatkozásában a felperesi kijelentésről tett előadását még nem eredményezi az okszerűtlen mérlegelést, hiszen az, hogy a tanú általánosságban nem érzékelt a felperes magatartása kapcsán problémát még nem jelenti azt, hogy ilyen nem fordulhatott elő.

[154] A (tanú 1)-el történő incidens vonatkozásában a fellebbezés annyiban megalapozott, hogy a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján, így különösen az incidens kapcsán panaszt előterjesztő (tanú 3) tanúvallomása alapján nem volt megállapítható, hogy a felperes a „hova szaladsz, te értetlen hülye?” kérdéssel illette volna a felperest. Ezzel szemben annyi állapítható meg, hogy a felperes csúnya szót nem használt, de mindenképpen megalázó szituációt teremtett, amit (tanú 1) is megerősített.

[155] A [12] bekezdés kapcsán az ítéltábla hangsúlyozza, hogy a jogvita elbírálása szempontjából nem bír jelentőséggel az, hogy az alperes indított-e és ha igen milyen vizsgálatot, hiszen ennek elmaradása vagy annak eredményétől függő következtetés levonása az intézkedés jogellenességét vonhatja maga után, amelynek következményeit az alperes köteles viselni. Annyi azonban egyértelműen megállapítható, hogy a 2022. december 21-i elbeszélgetés kiváltó oka a (tanú 3) által tett bejelentés volt.

[156] Alapítanul hivatkozott a felperes arra, hogy iratellenes a [13] bekezdés megállapítása, figyelemmel arra, hogy (tanú 2) vonatkozásában nem a 2022. szeptemberi stroke-ról visszatérve történt délutáni beosztásra utal az ítélet, hanem az ezt megelőző táppénzről történő visszatérésének esetére, amelyet (tanú 2) az exit interjúban is egyértelműen megerősített. Megjegyzi továbbá az ítéltábla, hogy az elsőfokú ítélet ezen bekezdésben a tanú nyilatkozatait idézi, amiket az exit interjúban, illetve tanúkenti kihallgatása során tett.

[157] A figyelmeztetés közlését illetően a [21] bekezdésben tett tényállási megállapítások vonatkozásában a rendelkezésre álló felperesi előadás, valamint (tanú 7) és (tanú 4) tanúvallomása alapján az okszerűtlen mérlegelés szintén nem állapítható meg, hiszen (tanú 7) tanúvallomása alapján is volt egy olyan időintervallum, amikor a felperes és (tanú 4) kettesben voltak, mielőtt megérkezett a felperes házastársa, így (tanú 7) nyilvánvalóan arról az időszakról, amikor nem volt jelen érdemben nyilatkozni nem tudott.

[158] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság ítéletének Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja szerinti anyagi felülbírálat a fent kifejtett szerint kisebb részben vezetett eredményre.

[159] A fent kifejtettekre tekintettel az ítéletábra álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és a perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak, így különösen a beszerzett tanúvallomásoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján az okszerűség követelményét – a fenti pontosítás mellett – nem sértő módon állapította meg [Pp. 279. § (1) bekezdés], ezért a tényállás módosításának, kiegészítésének nem volt helye.

[160] Az ítéletábra ezt követően azt vizsgálta, hogy a fentiek szerinti tényállás alapján a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálat keretében a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetés levonására, a megállapított tények másként minősítésére irányuló fellebbezési kérelem megalapozott-e, azaz érvénytelen lehet-e az írásbeli figyelmeztetés a felperes által hivatkozott okokból.

[161] A felperes hivatkozása szerint az alperes nem tartotta be az írásbeli figyelmeztetés, mint hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása körében a Kollektív Szerződésben meghatározott eljárási szabályokat, ez pedig önmagában a munkáltatói intézkedés érvénytelenségét eredményezi.

[162] Az ítéletábra a megsértett eljárási szabályok vonatkozásában teljes egészében egyetért az elsőfokú bíróság álláspontjával, azt megismételni nem kívánja. Az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen vette számba a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására vonatkozó Kollektív Szerződésben rögzített szabályokat. Helyesen rögzítette azt is, hogy a figyelmeztetés írásba foglalása megtörtént, azonban azt a felperes nem vette át. Utóbb azonban a felperes birtokába került az írásbeli figyelmeztetés, hiszen a 2023. január 30-án előterjesztett kereseti kérelme mellékleteként becsatolta.

[163] Az írásbeli figyelmeztetés átadása, az annak során történtek, valamint az azokról felvett okirati bizonyítékok körében is osztja az ítéletábra az elsőfokú bíróság álláspontját. Ehelyütt is kiemelendő, hogy (tanú 7), a felperes házastársa csak és kizárólag a jelenlétében elhangzott információk vonatkozásában tudott hitelt érdemlően nyilatkozni. Mindezek alapján a felperes előadása és az alperesi HR vezető tanúkénti kihallgatása során elhangzottakat kell alapul venni, amely alapján a felperes megfelelő szóbeli tájékoztatást kapott az írásbeli figyelmeztetés indokáról.

[164] Osztja e körben az ítéletábra az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy a Kollektív Szerződési rendelkezések egy részének megsértése megtörtént ugyan, azok azonban nem tekinthetők olyan lényegesnek, amelyek az írásbeli figyelmeztetés jogellenességét vonnák maguk után, különös tekintettel arra, hogy a munkáltató az írásbeli figyelmeztetés jogával Kollektív Szerződés, illetve a munkaszerződés felhatalmazásának hiányában is élhet (Kúria Mfv.I.10.354/2017/5.)

[165] A felperes fellebbezési kérelme alapján ezt követően az ítéletábra érdemben vizsgálta az írásbeli figyelmeztetésben foglalt megállapítások megalapozottságát.

[166] Az alperes az írásbeli figyelmeztetésben a felperes vonatkozásában két kötelezettségsgő magatartást nevesített:

1. a Kollektív Szerződés III. rész – helyesen - 2.1. pontjának megsértését, azzal, hogy a munkatársak rossz hírét keltette, megrágalmazta őket, károsítva ezzel a jó hírnevüket és megsértve emberi méltóságukat.

2. az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az Ebktv. 8. § alapján hátrányos megkülönböztetés alkalmazását.

[167] Helyesen foglalt állást az elsőfokú bíróság tekintetben is, hogy normatív szabályozás hiányában az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségének vizsgálata körében a felmondás analógiájaként vizsgálendő, hogy a figyelmeztetés megfelel-e a világosság, a valóságosság és az okszerűség követelményének.

[168] A világosság követelményének az írásbeli figyelmeztetés abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a figyelmeztetést alapította. A konzekvens gyakorlat szerint nem az a lényeges, hogy a figyelmeztetés részletező indokolást tartalmaz-e, vagy összefoglaló meghatározást, hanem az, hogy figyelmeztetésben okként közlőkből megállapítható-e, hogy miért részesült a figyelmeztetésben.

[169] Ezen szempontnak a figyelmeztetés 2. indoka, a hátrányos megkülönböztetésre hivatkozás nem felel meg. Ezen ok vonatkozásában az alperes pusztán a jogszabályi rendelkezés megsértését jelölte meg, ezt meghaladóan azonban semmilyen további konkrétumot nem tüntetett fel. A munkáltató által eredetileg közölt figyelmeztetési indokon, illetve indokokon felül további indokot a munkaügyi jogvita során bizonyítani már nem lehet, önmagában a jogszabályhelyi rendelkezés megsértésére történő hivatkozás a világosság követelményének nem felel meg, annak bővítésére utóbb már nincs mód, ezért ezen indok nem volt megalapozott.

[170] Osztja az ítéltábla az elsőfokú bíróság álláspontját az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáló 1. ok világossága tekintetében. Ennek kapcsán az elsőfokú bíróság helytállóan idézte a világosság kapcsán a figyelmeztetés alapjául szolgáló okok összefoglaló megjelenítésének lehetőségét, amelynek az írásbeli figyelmeztetésben szereplő megfogalmazás megfelel.

[171] Ugyanakkor az ítéltábla nem osztja az elsőfokú bíróság álláspontját ezen figyelmeztetési ok valósága tekintetében az alábbiak miatt: Az írásbeli figyelmeztetés szövegének szó szerinti értelmezése szerint a felperes a Kollektív Szerződés III. rész - helyesen - 2.1. pontját sértette meg, miszerint munkahelyén olyan magatartást tanúsított, hogy az mások helytelen megítélését idézte elő. Helytálló a felperes fellebbezési hivatkozása akörben, hogy a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján az eljáró bíróságoknak azt kellett vizsgálnia, hogy a felperes tanúsított-e a munkatársak rossz hírét keltő vagy rágalmozó magatartást, és ezen magatartások alkalmas voltak a munkavállalók jó hírnévének megsértésére vagy az emberi méltóságuk sérelmére.

[172] Ilyen rossz hírt keltő vagy rágalmozó magatartás vonatkozásában az eljárás során az alperes részéről tényállítás sem történt, de a kihallgatott tanúk részéről tett előadás alapján sem merült fel ilyen adat, így a figyelmeztetésben szereplő ezen indok az abban foglalt konkrét magatartások hiányában nem minősül valósnak.

[173] Hangsúlyozandó, hogy az írásbeli figyelmeztetés érvénytelensége körében a bíróság csak abban a kérdésben foglalhatott állást, hogy a felperes a figyelmeztetésben foglalt magatartásokat megvalósította-e. Önmagában az, hogy a felperes rossz hírt keltő vagy rágalmozó magatartás nem tanúsított még nem jelenti azt, hogy a terhére rótt, tényállásában megállapított magatartásokat ne tanúsította volna.

[174] A fenti indokok alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés második fordulata alapján megváltoztatta és megállapította, hogy az alperes írásbeli figyelmeztetése érvénytelen.

[175] A fentiek szerint megváltoztatott ítéleti rendelkezésre tekintettel a felperes teljes mértékben pervesztes lett, így az ítéltábla mellőzte az alperes perköltség, valamint elsőfokú eljárási illeték és állam által előlegezett költség megfizetésére kötelező ítéleti rendelkezéseket.

[176] Az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes alperest a jogi képviselővel eljáró felperes első- és másodfokú ügyvédi munkadíjának megtérítésére, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján a csatolt megbízási szerződés szerint 30 000 forint/óra alapulvételével a 2024. április 4-én előterjesztett költségkimutatásban szereplő összegben határozta meg, amely összeg áfa-t nem tartalmaz.

[177] A másodfokú eljárásban teljes egészében pervesztes alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az ügy tárgyi költségmentességére tekintettel feljegyzett 10 000 forint elsőfokú, 15 000 forint másodfokú eljárási illeték megfizetésre a Magyar Államnak, valamint 6 300 forint előlegezett költség megfizetésére a Kecskeméti Törvényszék Gazdasági Hivatal számára [Pp. 95. § (1) bekezdése, 102. § (1) bekezdés; az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (3) bekezdés c) pontja és 46. § (1) bekezdése, a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja].

[178] Tájékoztatja az ítéltábla az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetnie. A megfizetés során közleményként fel kell tüntetnie a Szegedi Ítéltábla megnevezését, a jelen határozat számát és a fizetésre kötelezett adószámát.

[179] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2024. május 16.

Dr. Bálint Attila s.k.
a tanács elnöke

Dr. Telegdy Gergely s.k.
előadó bíró

Zanócné dr. Ocskó Erzsébet s.k.
táblabíró