



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.228/2024/7.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság Csománé dr. Karhesz Klaudia (felperesi képviselő címe) ügyvéd által képviselt **felperes neve** (felperes címe) **felperesnek**, a Dr. Malik Ügyvédi Iroda (alperesi képviselő címe.; ügyintéző: dr. Malik Dean ügyvéd) által képviselt **alperes neve** (alperes címe) **alperes** ellen, munkaviszony iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 27.M.70.242/2024/5. számú ítélete ellen, az alperes 7. sorszámu fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 120.000 (százhuszezer) forint másodfokú perkoltséget.

A perben felmerült 196.328 (százkilencvenhatezer-háromszázhuszonnyolc) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felek 2011. április 1-jén létesítettek határozatlan idejű munkaviszonyt, a felperes munkaköre községrendezés-gondnok, a havi bruttó alapbére 295.000 forint volt. Az

alperes teljes munkaidőben, heti 40 órában foglalkoztatta, a munkaidő-beosztása szerint hétfőtől péntekig, 12 órától 20 óráig dolgozott, a munkáltatói jogkört felette alperesi törvényes képviselő neve polgármester, az alperes törvényes képviselője gyakorolta, közvetlen felettese tanúl neve műszaki előadó volt.

[2] A munkaköri leírás részletesen tartalmazta a felperes munkaköri feladatait. A konkrét feladatokat, az azok elvégzésére vonatkozó munkáltatói utasításokat a felettese legtöbbször személyesen adta ki, továbbá írásban is rögzítette, hogy melyik napon, milyen területen, milyen munkát kell jellemzően elvégezni, szóbeli és - sürgős esetekben - SMS-ben írt utasításokkal egészítette ki.

[3] Az alperes a felperes részére a munkavégzés céljára mobiltelefont nem biztosított és nem utasította arra, hogy munkaidőben a saját mobiltelefonján folyamatosan elérhető legyen. Az a felek gyakorlatában többször előfordult, hogy közvetlen felettese a felperest a mobiltelefonján hívta fel és adott neki utasításokat. A felperes gyakran – különösen a munkaviszony utolsó két hónapjában – mobiltelefonját a munkavégzés idejére az öltözőszekrényben elzárva hagyta, hogy ne szenvedjen károsodást a fizikai munkavégzés közben.

[4] A községi tornacsarnokban majdnem minden hétköznapon, jellemzően este 21 óráig a helyi sportegyesületek edzéseket, sportfoglalkozásokat tartottak. A tornacsarnokhoz – a felperesen és a takarítónőn kívül – kulccsal rendelkeztek egyes sportegyesületek, illetve azok tagjai. A kialakult gyakorlat és a munkáltató utasítása alapján a felperes feladata volt, hogy minden nap 20 órakor, a munkaideje lejártát közvetlenül megelőzően a tornacsarnokhoz menjen és meggyőződjék arról, hogy van-e ott éppen edzés, sportfoglalkozás. Ha nem volt, akkor be kellett zárnia a tornacsarnokot, amennyiben pedig edzés volt, akkor hazamehetett, mert a megállapodás szerint az egyesületek zárták be edzés után a tornacsarnokot.

[5] A munkáltató a felperest 2020. július 9. napján írásbeli figyelmeztetésben részesítette arra tekintettel, hogy az önkormányzat tulajdonában lévő forgalmi rendszám forgalmi rendszámú traktort 2020. július 8-án 6:30-7:00 óra között engedély nélkül, munkaidőben magáncélra használta, amellyel az önkormányzat raktárából egy gázszámolyt ismeretlen helyre szállított.

[6] A munkáltató 2021. október 6. napján a felperest - utóbb írásba foglalt - szóbeli figyelmeztetésben részesítette, mert a szelektív üveggyűjtő udvar nyitása és 20 órakor történő zárása, az utóbbi hónapban nyolcszor tartott ellenőrzés során megállapította, hogy nem volt bezárva, ezzel a felperes nem teljesítette munkáltatója utasítását. Felhívta a felperes figyelmét arra, hogy a jövőben tartsa be a munkáltatói utasításokat, mert amennyiben kötelességét ismételten megszegi, súlyosabb fegyelmi szankciót fog megállapítani.

[7] A munkáltató 2022. szeptember 29. napján szóbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, melyet írásba foglalva 2022. október 4. napján átadott át. Az indokolás szerint a felperes munkaköri feladata a tornacsarnok 20 órakor történő zárása, illetve zárásának ellenőrzése. Megállapítást nyert, hogy a tornacsarnok nem volt bezárva, ezzel a felperes nem teljesítette a munkáltató utasítását, magatartásával megszegte a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdésében

foglalt kötelezettségeit. A felperes a munkáltató fenti intézkedéseit bíróság előtt nem támadta meg, azonban szóban egyet nem értését fejezte ki a munkáltató felé.

[8] tanúl neve műszaki előadó 2023. január 25. napján írásbeli feljegyzést készített, amelyet február 8. napján iktattak az alperes hivatalában. A feljegyzés szerint tanúl neve 2023. január 24-én 18:50-kor helyszíni ellenőrzést tartott a utca megnevezése utcai parkban és a utca megnevezése utca területén. A felperes a munkaköri leírása alapján 17-20 óráig ezeken a területeken kellett takarítson és rendet rakjon. A felperes 18:50 és 19:40 között nem volt a munkaterületen, 19:39-kor próbálta őt telefonon felhívni, de mivel a telefonja mindig foglalt volt, ezért írt egy SMS-t: „50 perce itt vagyok a utca megnevezése utcai parkban és nem talállak”.

[9] Az alperesi munkáltató a 2023. február 13. napján kelt és a felperes részére 2023. február 23. napján kézbesített felmondással, az Mt. 65. § alapján, 55 nap felmondási idővel 2023. április 9. napjára megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint a munkaviszony megszüntetésére a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő okból (Mt. 66. §) került sor. „A munkavállaló folyamatosan és rendszeresen kivonta magát a munkavégzés alól, illetve nem tartózkodott a munkáltató által kijelölt munkavégzési helyszínen. Ezért több alkalommal (2020. július 9., 2021. október 6., 2022. szeptember 29.) szóbeli figyelmeztetésben részesült. 2023. január 24-én 18:50-kor tanúl neve helyszíni ellenőrzést tartott a utca megnevezése utcai parkban és a utca megnevezése utca területén. felperes neve a munkaköri leírása alapján 17:00-20:00 óráig ezeken a területeken kellett takarítson és rendet rakjon, azonban 18:50 és 19:40 között nem volt a munkaterületen, 19:39-kor a telefonját nem vette fel, mindig foglaltat jelzett, ezért SMS-ben került értesítésre az ellenőrzés tényéről.

[10] A 2023. január 30-án a kiadott munkáltatói feladatot szintén nem teljesítette, 17:30 órától a feladata a hóeltakarítás lett volna, addig ismeretlen helyen tartózkodott. Kérdésre a víztorony környékét jelölte meg, ahol azonban munkavégzést nem folytatott. A havat 18:15 óráig a polgármesteri hivatal közvetlen környezetében eltakarította, majd elhagyta a munkaterületet. A nem elvégzett munka miatt a teljes út megnevezése út balesetveszélyesen csúszós volt, amelynek csúszásmentesítése munkáltató, azon belül felperes neve munkavállaló feladata.

[11] A munkáltató 2023. február 7. napján 21:10 órakor a tornacsarnoknál tartott ellenőrzést, amelynek áramtalanítása, ablakok, bejáratí ajtó bezárása felperes neve kötelessége lett volna. Az épületben égett a villany, minden lámpa fel volt kapcsolva, és a teljes épület nyitva volt. Így nemcsak a tornacsarnok állt nyitva éjjel felügyelet nélkül, hanem az onnan megközelíthető iskola is. Ezzel veszélyeztette mind a két intézmény vagyonbiztonságát. A hőmérséklet 25 fok volt a tornacsarnokban és a nyitott ablakokon keresztül áramlott ki a kb. mínusz 10 fokba a meleg. Önkormányzatunk takarékosági programja tartalmazza, hogy mindent meg kell tenni mind a vezetőknek, mind a munkavállalóknak az energiatakarékosság szempontjából elrendelt intézkedések betartása, a költségcsökkentés érdekében.

[12] Fenti magatartásaival munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségeit többször, szándékosan, súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte.

Megbízhatatlan, hanyag és felelőtlen munkavégzése miatt munkáját nem tudja megfelelően ellátni, ezért a munkaviszonya fenntartására nincs lehetőség.”

[13] A felperes havi bruttó távolléti díja a munkaviszony megszüntetésekor 295.000 forint volt. A munkaviszonya megszűnését követően, 2023. április 12. és 2023. július 10. napja között 90 napon át, napi 5.900 forint, mindösszesen 531.000 forint álláskeresői járadékban részesült, majd 2023. július 10. napjától 2023. október 10. napjáig „aktív korúak ellátása” jogcímén havi 22.800 forint, összesen 68.400 forint megtérült jövedelme keletkezett. 2023. november 27. napjától egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban állt név 1 vállalkozóval. A felperes fizikai munkakörök betöltésére több munkáltatónál is jelentkezett - ismerősök útján, illetve telefonon - álláshirdetésekre, azonban a keresettel érintett időszakban munkaviszonyban elhelyezkednie nem sikerült.

Kereset

[14] A felperes a keresetében arra hivatkozott, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg felmondással a jogviszonyát, ezért 588.525 forint végkielégítés, 921.275 forint kártérítés, 78.125 forint cafeteria és perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[15] Álláspontja szerint a felmondás indokai a valóságnak nem felelnek meg. Előadta, hogy a felmondás napjáig írásbeli figyelmeztetésben, megrovásban nem részesült, ellene fegyelmi eljárás nem indult. A felmondásban felsorolt 2020., 2021. és 2022. évi szóbeli figyelmeztetések megtörténtét elismerte, azonban állítása szerint csak a 2022. szeptemberi figyelmeztetést adták át részére írásba, de jelezte, hogy az abban foglaltakkal nem ért egyet.

[16] Hivatkozott arra, hogy nem rendelkezett hivatali telefonkészülékkel, a saját telefonját pedig a szekrényében tartotta elzárva.

[17] A utca megnevezése utcai park takarításával kapcsolatban előadta, hogy nem kapott utasítást annak takarítására, de az ellenőrzés idején jelen volt és ott munkát végzett, valószínűleg a felettese nem vette észre őt a sötétben.

[18] A 2023. január 30-i hóeltakarítással kapcsolatban előadta, hogy azt megkezdte 17:30 órakor, közben a polgármester titkárnöje utasította, hogy a polgármesteri hivatalnál kezdje el a takarítást és átment oda, majd olyan utasítást kapott, hogy menjen a út megnevezése úti parkba, majd, amikor ezzel végzett, visszament és eltakarította a teljes területről a havat. Így valótlan a munkáltató azon állítása, hogy nem végezte el a munkát.

[19] A tornacsarnok zárásával kapcsolatban előadta, hogy minden hétköznapon a helyi sportegyesületek 21 óráig tartottak edzéseket, ezért a zárás az ő feladatuk lett volna. Állította, hogy 2023. február 7-én este a polgármester és barátai tartottak volna tollaslabda edzést, amelynek elmaradásáról nem tájékoztatták őt.

Ellenkérelem

[20] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint a munkáltatói felmondás valós, világos és okszerű és ezért jogszerű volt. A munkáltató többször jelezte a munka elvégzésének hiányát a felperes felé. A felperesnek a mobiltelefonján elérhetőnek kellett volna lennie a teljes munkaideje alatt is, ez volt a felek gyakorlata. Nem foghatott helyt a felperesnek az edzés elmaradására való hivatkozása, ugyanis az ő munkaköri feladata volt a tornacsarnok minden nap 20 óra előtti zárása

[21] A felperes a 2023. január 24-én nem jelent meg a utca megnevezése utcai park és utca területének karbantartási munkálatainak elvégzésére, így megszegte a munkáltatói utasítást.

[22] A munkavállaló 2023. január 30-án nem tett eleget a hóeltakarítási kötelezettségének, február 7-én pedig megsértette a neki kiadott utasítást. Megállapítható, hogy a felperes munkahelyi kötelezettségeit rendszeresen megsértette és a fegyelemsértéssel okozott érdeksérelem súlyára is figyelemmel a rendes felmondás okszerű következménye volt a munkavállaló magatartásának, ezért az jogszerű volt.

[23] Az alperes a kereset összecszerűségét nem vitatta, azonban arra hivatkozott, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget, nem keresett aktívan állást.

Az elsőfokú bíróság határozata

[24] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 588.525 forint végkielégítést, 78.125 forint cafeteriát és 843.150 forint elmaradt munkabért.

[25] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a 2020. és 2021. évi figyelmeztetésekben foglalt esetek megtörténtét tanú1 neve tanú vallomása alátámasztotta, tanú2 neve tanú vallomása pedig igazolta, hogy a 2022. szeptember 29. napján kelt írásbeli figyelmeztetés tartalmát a felperes annak átadásakor kifogásolta. Az utolsó írásbeli figyelmeztetésben foglalt konkrét eset megtörténtét ugyanakkor perbeli bizonyítékok nem igazolták, a meghallgatott tanúknak nem volt tudomása a szóban forgó eset megtörténtéről. Megjegyezte a bíróság, hogy az írásbeli figyelmeztetés nem tartalmazza, hogy melyik napon mulasztotta el a felperes a tornacsarnok 20 órakor történő bezárását, illetve annak ellenőrzését.

[26] A bíróság kiemelte, hogy az első két figyelmeztetésben foglalt, felperes által sem vitatott esetek (a munkavégzéshez használt traktor engedély nélküli magáncélú

használata, gázzsámoly ismeretlen helyre történő szállítása és a 2021. október 6-át megelőző 8 alkalommal a szelektív üveggyűjtő udvar be nem zárása) a munkaviszony megszüntetését megelőző több mint 1, és 2 évvel korábban történt felperesi kötelezettségszegéseket, mulasztásokat tartalmaznak. A bíróság álláspontja szerint ezért azok önmagukban nem voltak alkalmasak arra, hogy a felperes munkaviszony megszüntetésekor (vagy azt megelőző időszakban) tanúsított folyamatos és rendszeres azon magatartását igazolják, hogy kivonta magát a munkavégzés alól, illetve nem tartózkodott a munkáltató által kijelölt munkavégzési helyszínen. A folyamatosság és a rendszeresség ugyanis azt feltételezi, hogy rövid időszakon belül, több alkalommal követi el az adott munkavállaló a hivatkozott kötelezettségszegést, mulasztást, amely magatartás akkor teszi okszerűvé a munkaviszony megszüntetését, amennyiben az azt megelőző időszakban is bizonyos gyakorisággal előfordul.

[27] A tanúként meghallgatott tanú1 neve, felperes közvetlen munkahelyi felettese - a felmondásban külön is kiemelt 2023. január 24-i eseten kívül – nem tudott példát említeni arra, hogy a felperes mikor, hogyan, milyen körülmények között vonta ki magát a munkavégzés alól, illetve mikor nem tartózkodott a munkáltató által kijelölt munkavégzési helyszíneken. tanú2 neve pedig közvetlenül nem szerzett tapasztalatot a felperes munkavégzésének minőségéről vagy időszerűségéről.

[28] Mindezek alapján a bíróság azt állapította meg, hogy az alperesnek a perben nem sikerült bizonyítania azt az állítást, hogy a felperes folyamatosan és rendszeresen kivonta volna magát a munkavégzés alól, illetve folyamatosan és rendszeresen nem tartózkodott a munkáltató által kijelölt munkavégzési helyszínen.

[29] A bíróság ugyanakkor azt állapította meg, hogy az alperes sikeresen bizonyította a felmondás azon indokát, hogy 2023. január 24-én a felperes 18:50 és 19:40 perc között nem volt a utca megnevezése utcai park területén és telefonon sem volt elérhető. A bíróság életszerűtlennek találta a felperes azon hivatkozását, hogy a három futballpálya méretű parkban nem vette őt észre a felettese. tanú1 neve tanú a területet többször is bejárta, de nem találta ott a felperest. Azt ugyanakkor a bíróság nem értékelte a felperes terhére, hogy a felettese által a mobiltelefonján nem volt elérhető, mivel sem a polgármester, sem tanú1 neve nem adott a felperesnek olyan utasítást, hogy a saját tulajdonú mobiltelefonján a munkaidő alatt folyamatosan elérhetőnek kell lennie.

[30] A bíróság a fenti bizonyítékok alapján azt állapította meg, hogy a felperes 2023. január 24-én megszegte a munkáltató utasítását, mert nem tartózkodott az előírt időszakban mindvégig a kijelölt munkavégzés helyszínen, ezzel megszegte az Mt. 52.§ (1) bekezdés c) pontjában foglalt kötelezettségét.

[31] A bíróság megítélése szerint az alperesnek a perben nem sikerült bizonyítani, hogy 2023. január 30-án a felperes nem végezte el a részére kiadott hóeltakarítási feladatot és emiatt a teljes út megnevezése út balesetveszélyes és csúszós volt. A bíróság rámutatott arra, hogy a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 288.§-a alapján a fél törvényes képviselőjét tanúként meghallgatni nem lehet, amelyből az is következik, hogy a személyes meghallgatása során tett nyilatkozata és írásbeli feljegyzése nem minősül bizonyítéknak. Figyelemmel arra, hogy a felperes a perben következetesen állította, hogy a hóeltakarítási feladatnak eleget tett, és sem a meghallgatott tanúk vallomása,

sem okirati bizonyíték nem támasztotta alá ennek ellenkezőjét, a bizonyíthatatlanság hiányát a felmondási ok valóságának bizonyításra köteles alperes terhére értékelve a bíróság azt állapította meg, hogy a felmondás fenti indoka a perben nem nyert bizonyítást.

[32] Nem nyert bizonyítást a perben a felmondás azon indoka sem, hogy 2023. február 7. napján este a felperes a tornacsarnok áramtalanítására, az ablakok és a bejáratí ajtó bezárására vonatkozó munkaköri feladatát elmulasztotta volna. Az alperes törvényes képviselője a személyes meghallgatása során elmondta, hogy 21:10 perckor saját maga tapasztalta, hogy a tornacsarnok épületében égett a villany, minden lámpa fel volt kapcsolva és a teljes épület nyitva volt. Amennyiben a felperes odament volna a munkaideje lejártá előtt, akkor látnia kellett volna, hogy nincs edzés, és be kellett volna zárnia a tornacsarnokot, de ezt elmulasztotta.

[33] Az elsőfokú bíróság megállapítása szerint az alperes fenti tényállását ugyanakkor perbeli bizonyíték nem támasztotta alá. A meghallgatott két tanú egyike sem rendelkezett közvetlen tapasztalattal a 2023. február 7-i konkrét esettel kapcsolatban. Az alperes pedig erre vonatkozó indítványa és a bíróság felhívása ellenére nem csatolta azt a videófelvételt, amely bizonyította volna, hogy a perbeli napon ténylegesen nyitva maradt este 20 óra után a tornacsarnok. A peradatok alapján azt sem lehetett megállapítani, hogy a megjelölt napon elmaradt-e egyáltalán és melyik edzés, vagyis kétséget kizáró módon az alperes azt sem igazolta a perben, hogy 2023. február 7-én a felperes feladata volt a tornacsarnok zárása és nem a kialakult gyakorlatnak megfelelően az adott sportegyesületé.

[34] Mindezen körülmények és bizonyítékok értékelése alapján a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az alperes a perben azt tudta bizonyítani, hogy a 2020. július 9., 2021. október 6. és 2022. szeptember 29. napján figyelmeztetésekben részesítette a felperest, továbbá a felperes 2023. január 24. napján 50 percen át a munkáltató utasítását megszegve, nem volt megtalálható a kijelölt munkaterületen. Ugyanakkor a felmondásban rögzített munkáltatói értéktételest alátámasztó konkrét esetek, példák közül csak a 2023. január 24-i felperesi mulasztás nyert a perben bizonyítást, amely – a megelőző években már önálló figyelmeztetéssel szankcionált 3 felperesi magatartással együtt – sem tette okszerűvé a munkáltató felmondását. A bíróság megítélése szerint a fentiek csupán enyhébb kötelezettségszegésként, mulasztásként értékelendők, ezért azokból okszerűen nem állapítható meg, hogy a továbbiakban miért nem tartható fenn a felperes munkaviszonya a munkáltatónál. Önmagában az a körülmény, hogy a felperes közvetlen munkahelyi felettese és a munkáltatói jogkör gyakorlója nem volt megelégedve a felperes munkához való hozzáállásával, e véleményüket azonban konkrét és kifejezetten a felperes – és nem „az egész csapat” – kötelezettségszegését vagy mulasztását igazoló esetekkel nem tudták a perben alátámasztani, nem elégséges a felmondás okszerűségének bizonyításához. Mindezekre figyelemmel az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, ezért az okozati összefüggésben okozott kárt köteles megtéríteni.

[35] A bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként az Mt. 77. § (1) bekezdés a) pontja és a (3) bekezdés c) pontja alapján, az Mt. 82. § (3) bekezdés b) pontjára figyelemmel kötelezte az alperest 588.525 forint végkielégítés megfizetésére. A bíróság a keresettel egyezően kártérésként elmaradt cafeteria jogcímén 78.125 forint megfizetésére kötelezte az alperest az Mt. 82. § (1) bekezdése és a 169. § (1) bekezdése alapján.

[36] A felperes az elmaradt munkabér igényét 2023. április 12. napjától október 11. napjáig a munkaviszonyt követő 6 hónapra terjesztette elő 843.150 forint összegben.

[37] Az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett-e. Az alperes indítványára a felperest kötelezte a bíróság e-mailüzenetek csatolására, melyek azonban már nem voltak fellelhetők. A felperes előadta, hogy a fizikai munkakörökre általában nem szoktak írásos pályázatot és önéletrajzot kérni, ezért általában telefonon, személyesen, vagy ismerősök útján jelentkezett az álláshirdetésekre, ahol nemleges választ kapott. Előadta, hogy 8 általános iskolai végzettsége és targoncavezetői képesítése van. város1 megnevezésében, illetve attól 20 km távolságon belül keresett targoncás állásokat, elsősorban így város1-i áruház neve-ben, a város2 megnevezései üzleti parkban, város3 megnevezésén a cégnév nevű cégnél. Volt, ahol a kora miatt nem alkalmazták, mivel 6 éve van még hátra az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig.

[38] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes kárenyhítési kötelezettségének teljesítése körében igénybe vette a maximális időtartamra, 90 napra az álláskereső járadékot, majd azt követően aktív korúak ellátásáért folyamodott, amelyben a keresettel érvényesített időszakban mindvégig részesült.

[39] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy az irányadó bírói gyakorlat szerint a kárenyhítési kötelezettség elmulasztására vonatkozó bizonyítás a munkáltató terhére esik. A munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a munkavállaló milyen összegű munkabér fejében, mely munkáltatónál volt lehetősége elhelyezkedni, az ő végzettségével, képesítésével az adott földrajzi területen. E körben szükséges kimunkálni és bizonyítani, hogy milyen összegű jövedelemben részesülhetett volna a felperes a kárenyhítési kötelezettsége teljesítése esetén, mert kizárólag ezt az összeget lehet levonásba helyezni a kártérítési igényből. A bíróság az alperest kifejezetten tájékoztatta ezen kötelezettségéről. Az alperes azonban tényállításokat nem tett, bizonyítékot nem terjesztett elő, így a bíróság nem találta bizonyítottnak, hogy a felperes elmulasztotta a kárenyhítési kötelezettségét, ezért a keresettel egyezően kötelezte az alperest elmaradt munkabér megfizetésére.

[40] Mellőzte a bíróság az alperes indítványát a felperes mobilszolgáltatójának megkeresésére és a teljes híváslista beszerzésére. A felperes ugyanis nem járult hozzá a híváslistája perbeli felhasználásához. A bíróság valósnak fogadta el az alperes azon állítását, hogy a felperes 2022. decembere és 2023. január hónapban a felettese több alkalommal nem tudta elérni munkavégzés közben. E körülménynek azonban az ügy eldöntése szempontjából a fentebb kifejtettek miatt nem volt jelentősége.

[41] A bíróság figyelmen kívül hagyta a Pp. 220. § (7) bekezdése alapján a felperes utólagos bizonyítási indítványát. A felperes ugyanis nem jelölte meg, hogy az utólagos bizonyítási indítványát a Pp. 220. § (1) bekezdésének melyik pontja alapján terjesztette elő. Emellett az igazolások keltének napja alapján megállapítható volt az is, hogy az utólagos bizonyítási indítványok nem a keresettel érintett, hanem azt követő nem peresített időszakra vonatkoztak, melyet a 2024. május 14. és 2024. július 8. napja közötti álláskeresővel kapcsolatos felperesi megjelenéseket igazolták.

[42] Az alperes a 3. sorszámú utólagos bizonyítási indítványában szintén nem jelölte meg, hogy a Pp. 220. § (1) bekezdésének melyik esetkörére hivatkozva terjesztette elő, nem igazolta az (5) bekezdésben foglalt határidő megtartását és az általa csatolt okiratok egy részéből egyértelműen kitűnik, hogy azok nem a keresettel érintett időszakban keletkezett álláshirdetések. A Központi Statisztikai Hivatal adatszolgáltatásaival kapcsolatban pedig – amelyek szintén 2024 első negyedévére, illetve június, július hónapjára vonatkoznak – nem is derül ki egyértelműen, hogy azokkal pontosan mit kívánt az alperes a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása körében és miként bizonyítani.

Fellebbezés

[43] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását. Másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára. Továbbá perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[44] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a benyújtott bizonyítékokat nem megfelelően értékelte, azokból helytelen következtetéseket vont le, egyes körülményeket nem vett figyelembe, emiatt az alperesi felmondás indokait nem megfelelően vette figyelembe, amely miatt helytelen tényállást állapított meg. A helytelen tényállás miatt az abból levont, az ítélet indokolásába foglalt következtetései szükségszerűen vezettek arra, hogy a felmondás jogellenes.

[45] Az alperes rögzítette, hogy az utasítási jogkör gyakorlója jogosult a munkaköri leírásban meghatározott munkaköri feladatokon túlmenően, a munkakör jellegéhez kapcsolódó egyéb utasításokat adására is. Ezeket az utasításokat a felperesnek felettese legtöbbször személyesen adta ki, továbbá írásban is rögzítette, hogy melyik napon, milyen területen, milyen munkát kell jellemzően végeznie, és ezt az általánosan érvényes feladat kiosztást egészítette ki SMS-ben írt utasításokkal.

[46] A munkáltató a felperes részére mobiltelefont nem biztosított és nem utasította arra, hogy a munkaidőben a saját mobiltelefonján folyamatosan legyen elérhető. Az a felek gyakorlatában többször előfordult, hogy közvetlen felettese a felperest a mobiltelefonján hívta fel és adott neki utasításokat.

[47] Az alperes álláspontja szerint irreleváns, hogy a munkáltató adott-e utasítást telefonhasználatra, ugyanakkor megállapítást nyert, hogy többször telefonon létesített a munkavállalóval kapcsolatot, amikor a rendestől eltérő feladatok merültek fel.

[48] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem folytatott le bizonyítást arra nézve, hogy a felperes ténylegesen zárva tartotta-e a telefonját. Álláspontja szerint a telefonhasználattal kapcsolatos, a felperes oldalán keletkező állítási szükséghelyzetet a bíróság helytelenül nem vette figyelembe releváns tényezőként. Az alperes álláspontja szerint

a felperessel rendszeresen kapcsolatot tartott a munkavégzésére tekintettel, ami azzal járt, hogy a felek közötti kapcsolattartás szokásos módja is ez volt.

[49] Hivatkozott arra, hogy a Mt. 11.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. Ezen ellenőrzésnek érdemi akadálya a jogszabály alkalmazásában a munkavállaló személyiségi joga, a telefonos ellenőrzés (ha magántelefon is) nem tilos. A bíróság helytelenül nem vette figyelembe azt, hogy az alperes telefonos megkereséseinek mellőzése a munkahelyi együttműködés, egyszersmind az Mt. 6. §. (2) bekezdésének sérelmével járt.

[50] Felhívta arra a figyelmet, hogy a jogszabály nem írja elő olyan eszközök biztosítását a munkavállalóknak, amelyen kommunikálni lehet, ha ez jellemzően nem jelent jelentős terhet a munkavállalónak és rendelkezik ilyen eszközzel és erről a munkáltatónak tudomása van. Az alperes törvényes képviselője is úgy nyilatkozott, hogy tanúl neve a felperes felettése azért adta az utasításokat SMS-ben vagy írásban a felperesnek, hogy tudja bizonyítani, hogy milyen munkákat akart elvégeztetni vele, valamint a munkavégzés helyszínét és módját is. tanúl neve pedig előadta, hogy írásban is adott munkafeladatokra vonatkozó utasítást, illetőleg az is előfordult, ha sürgősen kellett valamilyen munkát elvégezni, akkor SMS-ben írt. A tanú fel is mutatta az általa küldött SMS-eket. A tanú előadta, hogy a felperest 2022. decemberét megelőzően a mobiltelefonján el tudta érni, viszont 2022. decemberében és 2023. januárjában nem.

[51] tanú2 neve pedig úgy nyilatkozott, hogy tanúl nevetől többször is hallotta, hogy nem találta a felperest a munkahelyén, nem végezte jól a munkáját.

[52] A fentiek alapján a munkavállaló több az Mt. 52. §-át sértő magatartása olyan volt, amely nem tette lehetővé a munkaviszony fenntartását a jövőre nézve. A felperes igazolhatóan nem volt mindig jelen a munkahelyén, munkáját lassabb ütemben végezte. Az alperes megjegyezte, hogy semmi nem írja elő azt, hogy rövid időközönként forduljanak elő a szabályos munkavégzést sértő cselekmények. A jogellenesség vagy egyébként a fenti munkavégzéssel kapcsolatos munkavállalói kötelezettségszegések különböző elemeinek együttes megléte is igazolja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkavégzését nem megfelelőnek látta és azt megszüntesse. A rövid időn belül visszatérő, netán súlyos jogsértés, a rendkívüli felmondást indokolta volna, de ezzel az alperes nem élt. Az alperes igazolta a tanúk vallomásaival, hogy 2022. decembere előtt a telefonos ellenőrzés valós volt, a tornacsarnok bezárásának az elmaradását, a munkahelyi jelenlét elmaradását 2023. január 24-én, a munkahelyi együttműködés hiányát (munkaköri leírás át nem vétele – 2024. március 19-i jegyzőkönyv 4. oldal). Mindez igazolja a munkahelyi együttműködés hiányát.

[53] Az alperes egyértelmű álláspontja szerint a fentiek alapján jogszerű volt a rendes felmondás.

[54] A bíróság egyáltalán nem értékelte a felperes állításának bizonyíthatlanságait, illetve azok hiányát az ő hátrányára. Több kisebb súlyú, a munkavállaló általános rossz minőségű, nem motivált, nem együttműködő munkavégzését az alperes jól minősítette olyan körülményként, ami miatt a munkaviszony fenntarthatatlanná vált.

[55] A bírói gyakorlat értelmében több egyenként enyhébb súlyú kötelezettségszegés is megalapozhatja a jogviszony megszüntetését, ha ezek együttesen alátámasztják a nem megfelelő munkavégzést (Kúria Mfv.I.10.594/2010/3.).

[56] Előadta, hogy a felperes valótlannul tett olyan nyilatkozatot, mely szerint az alperes a felperes munkahelyi elhelyezkedését ellehetetlenítette volna, mert vele szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmazott volna. E körben csatolta azt az okiratot, amelyet egy véletlenszerűen tartott építési ellenőrzés alkalmával készített az alperes egyik alkalmazottja, mely igazolja, hogy a felperes állításával szemben, 2024. februártól munkát végzett, méghozzá az alperes által megbízott vállalkozó részére.

Fellebbezési ellenkérelem

[57] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes perköltségben való marasztalását kérte. Előadta, hogy a 2020. július 9-i és 2021. október 6. napi keltezéssel ellátott figyelmeztetések vonatkozásában a felperes mindvégig következetesen állította, hogy azokat nem adta át részére az alperes és azt a peres eljárásban sem tudta igazolni.

[58] A felperes a traktor engedély nélkül, magán célra történő használatával kapcsolatban nem vitatta, hogy az megtörtént és szóban figyelmeztetésre került.

[59] A szelektív üveggyűjtő udvarral kapcsolatban pedig előadta, hogy rajta kívül még négy ember rendelkezett kulccsal, így elképzelhető, hogy mások felejtették azt nyitva.

[60] A 2022. szeptember 29. napján kelt figyelmeztetést átvette, de annak tartalmát vitatta. Az, hogy a figyelmeztetésben írt konkrét eset megtörtént-e, a perben nem került bizonyításra, azt sem tudni, hogy a vitás eset mikor történhetett. tanú1 neve tanú a felperes közvetlen munkahelyi felettese a felmondásban hivatkozott 2023. január 24. napi eseten kívül, nem tudott konkrét esetet, példát említeni, hogy a felperes mikor, hogyan vonta ki magát a munkavégzés alól, illetve mikor nem tartózkodott a munkáltató által kijelölt munkavégzési helyszínen. A tanú általánosságban fogalmazta meg az elégedetlenségét az „egész csapatra”, azaz a felperessel azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan, és leginkább azt nehezményezte, hogy a kiadott feladatok ugyan el lettek végezve, de álláspontja szerint igen lassan. Egyetlen tanú sem tudott a 2023. január 24-i állítólagos eseten kívül más konkrét esetet megjelölni, amikor a felperes nem volt jelen ott, ahol lennie kellett volna. tanú2 neve tanú pedig nem szerzett közvetlen tapasztalást a felperes munkavégzésével kapcsolatban. Iratellenes az az alperesi hivatkozás, miszerint az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe tanú2 neve vallomását, ugyanis azt az ítélet indokolásában értékelte.

[61] A 2020. július és 2021. szeptember hónapban történt esetek a 2023. február 13. napján kelt munkáltatói felmondáshoz képest több, mint 1, illetve 2 évvel azt megelőzően történtek, így nem igazolják a folyamatos és rendszeres hanyag munkát.

[62] A felperes megítélése szerint az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy az alperes sikeresen bizonyította a felmondás azon indokát, hogy 2023. január 24-én a felperes 18:50 és 19:40 perc között nem volt a utca megnevezése utcai park területén és telefonon sem volt elérhető. A felperes és tanúl neve nyilatkozatai szerint is a felperesnek nem csupán a parkra terjedt ki a levélsöprési feladata, hanem a utca megnevezése utcára is, így elképzelhető, hogy elkerülték az adott napon egymást. A felperes mindvégig következetesen állította, hogy a tanú által megjelölt időpontban a munkavégzésre kijelölt helyszíni munkát elvégezte. Azt pedig egyik tanú sem állította és az alperes a felmondásban sem hivatkozott arra, hogy a felperes részére kiadott munka ne került volna elvégzésre és a levelek gereblyézése, a járdák lesöprése, illetve a szemétszedés nem történt meg. A munka elvégzéséhez pedig a felperesnek nyilvánvalóan meg kellett jelennie a munkavégzésre kijelölt területen.

[63] Előadta, hogy a per során nem volt vitatott, hogy az alperes a felperes részére mobiltelefont nem biztosított és a törvényes képviselő, valamint tanúl neve tanú is akként nyilatkozott, hogy egyikük sem adott a felperes részére olyan utasítást, hogy munkaidőben tartsa magánál a saját tulajdonú mobiltelefonját. tanúl neve pedig kifejezetten azt nyilatkozta, hogy nem kérte a felperestől, hogy munkavégzés közben, napközben legyen elérhető a saját mobiltelefonján. Az alperesi törvényes képviselő pedig úgy nyilatkozott, hogy nem utasította a felperest arra, hogy a mobiltelefonján elérhető legyen. Nem világos, hogy amennyiben az alperesi állítás szerint a felperes a telefonos ellenőrzést az érintett hónapokban megtagadta, a 2022. decemberi és 2023. januári híváslista hogyan bizonyíthatná azt az alperesi állítást, hogy a felperes a telefonját nem tartotta zárva, azon kapott utasításokat a felettesétől és a felek közötti szokásos kapcsolattartás módja a telefonos kapcsolattartás volt.

[64] Előadta, hogy az alperes nem volt a Pp. 184. § (2) bekezdése szerinti állítási szükséghelyzetben. Akár tanúl neve híváslistájának csatolásával és a perben nem releváns adatok kitakarásával is igazolhatta volna, hogy a tanú hányszor, mikor hívta felperest, mikor érte el, mikor nem, és mennyi ideig beszéltek. Az alperes ugyanakkor ilyen bizonyítási indítványt nem terjesztett elő. tanúl neve tanú pedig úgy nyilatkozott, hogy: „Az ritkábban fordult elő, hogy munkaidő alatt a saját mobiltelefonján kerestem a felperest munkavégzéssel kapcsolatban.” A felmondás indoka pedig nem az volt, hogy a felperes a mobiltelefonját nem tartotta magánál, hanem az, hogy nem tartózkodott a munkavégzésre kijelölt helyszínen.

[65] A hóeltakarítási feladatokkal kapcsolatban tanúl neve tanú akként nyilatkozott, hogy: „Azt, hogy 2023 január végén a felperes nem tett eleget a neki kiadott hóeltakarítási feladatnak, én személyesen nem tapasztaltam. Nincs olyan emlékem, hogy csúszott volna az út reggel.”

[66] A felperes megjegyezte, hogy az alperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a törvényes képviselő előadását nem tanúvallomásként értékelte, azt azonban nem fejtette ki, hogy ezt milyen jogszabályi alapon terjesztette elő.

[67] A tornacsarnok áramtalanításával és nyitva maradásával kapcsolatban előadta, hogy az alperesi törvényes képviselő személyes meghallgatása során tett nyilatkozata és írásbeli feljegyzése nem minősül bizonyítéknak, hanem a töretlen ítélkezési gyakorlat alapján az általa képviselt fél személyes előadásának. tanú1 neve tanú az esetről nem tudott nyilatkozni, mivel ezzel kapcsolatban nem volt feladata, tanú2 neve tanú pedig csak az alperes törvényes képviselőjétől szerzett tudomást. Az elsőfokú bíróság felhívta az alperest, hogy amennyiben rendelkezésre áll videófelvétel, akkor azt csatolja, de ez nem történt meg. A fentiek alapján az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy nem tudta bizonyítani a felmondás ezen indokát sem az alperes, ennek következtében a felmondás jogellenes.

[68] A felperes hivatkozott arra, hogy az alperes a fellebbezésében előadta, hogy a felperes a munkáját lassabb ütemben végezte, a telefonos ellenőrzést megtagadta, nem működött együtt, azonban az irányadó bírói gyakorlat szerint nem hivatkozhat a munkáltató a fellebbezésben olyan indokokra, amelyek a felmondásban nem kerültek rögzítésre. Ennek következtében már az alperes által előadottak nem vizsgálhatók.

[69] Az alperes a fellebbezéséhez csatolt egy feljegyzést, azonban nem nyilatkozott, hogy a Pp. 373. § (2)-(3) bekezdésében foglaltak alapján új tény állításának és új bizonyítási eszköz rendelkezésre bocsátásának van-e egyáltalán helye. Ennek következtében a csatolt feljegyzést figyelmen kívül kell hagyni.

[70] A felperes a kárenyhítési kötelezettsége körében okirattal igazoltan igénybe vette a maximális időtartamra, 90 napra az álláskereső járadékot, azt követően pedig az aktív korúak ellátásáért folyamodott. A felperesnek 8 általános iskolai végzettsége, targonca vezetői képesítése van, város1 megnevezésében, illetőleg attól 20 km távolságon belül keresett elsősorban targoncás állásokat, több helyre is jelentkezett, de felvételt nem nyert.

[71] Az elsőfokú bíróság helytállóan tájékoztatta az alperest az anyagi pervezetés körében, hogy a kárenyhítési kötelezettség felperes általi elmulasztása körében az alperesen van a bizonyítási teher. Az alperesi képviselő pedig úgy nyilatkozott, hogy nincs bizonyítási indítványa a kárenyhítési kötelezettség elmulasztásával kapcsolatban. Majd a perfelvétel lezárását követően előterjesztett utólagos bizonyítékokat a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása körében, ugyanakkor nem jelölte meg, hogy a Pp. 220. §-ában meghatározott feltételek fennállnak-e. Az elsőfokú bíróság helytállóan döntött, amikor az okirati bizonyítékokat figyelmen kívül hagyta. A perben nem releváns, hogy 2024. augusztusában milyen álláshirdetéseket tettek közzé a munkáltatók, figyelemmel arra, hogy a jogvita elbírálása szempontjából a kárenyhítési kötelezettség a keresettel érintett időszakkal egyezően 2023. április 12. napjától 2023. október 11. napjáig terhelte a felperest.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[72] Az alperes fellebbezése megalapozatlan.

[73] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást feltárta, a döntését a peradatok okszerű mérlegelésével hozta meg, mellyel a másodfokú bíróság is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386.§ (4) bekezdése alapján, helyes indokainál fogva hagyta helyben.

[74] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[75] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[76] Az Mt. 52. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- e) munkatársaival együttműködni.

[77] A 64. § (1) bekezdése alapján a munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

[78] A (2) bekezdés szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[79] Az Mt. 66. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató felmondását köteles megindokolni. A (2) bekezdés szerint a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal

kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

[80] Az alperes a fellebbezésében elsődlegesen a mobiltelefon használatával kapcsolatos indokait terjesztette elő és úgy ítélte meg, hogy irreleváns a per eldöntése szempontjából, hogy a munkáltató adott-e utasítást a telefonhasználatra vagy nem.

[81] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felmondás indokolásában nem szerepel az alperes által megjelölt indok, miszerint a felperes a munkáltató előírása ellenére nem használta a telefonját és a munkáltató emiatt nem tudta elérni. Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra következtetésre, hogy sem az alperesi törvényes képviselő, sem a felperes felettese nem adott olyan utasítást a felperesnek, hogy saját mobiltelefonján elérhetőnek kell lennie, ezért utólag ezt nem írhatja a felperes terhére. tanúl neve, a felperes felettese a tanúvallomása során a munkautasítások kiadásával kapcsolatban a következőket adta elő: „..., így nem mindig tudtam személyesen utasításokat adni a felperesnek, de nagyobb részben ez így történt a munkakapcsolatunk során. Én voltam a közvetlen felettese, jogosult voltam részére a munkavégzéssel kapcsolatban feladatokat, utasításokat adni. Írásban is adtam neki munkafeladatokra vonatkozó utasítást, illetőleg az is előfordult, hogyha sürgősen kellett valamilyen munkát elvégezni, akkor SMS-t írtam.”. A tanú azt is elmondta, hogy megállapodtak a felperessel és a polgármesterrel, a felperes által elvégzendő munkafolyamatokról általánosságban is, valamint, hogy melyik napon, milyen területen, milyen munkát kellett elvégeznie, mely feladat kiosztás érvényes volt, és onnantól kezdve ezt egészítették ki az esetleges szóbeli vagy SMS utasítások. „Az ritkábban fordult elő, hogy munkaidő alatt a saját mobiltelefonján kerestem a felperest a munkavégzéssel kapcsolatban. Az utolsó időszakban – 2023. januárban – úgy emlékszem, hogy ilyen esetekben nem nagyon tudtam vele beszélni, nem volt elérhető. Neki ezt nem tettem szóvá, nem kifogásoltam.”. A tanú elmondta azt is, hogy nem merült fel gond azzal kapcsolatban, hogy a felperest ne tudta volna elérni.

[82] Megalapozatlan az alperes fellebbezése, hogy az elsőfokú bíróság jogellenesen nem alkalmazta az állítási szükséghelyzetet a Pp. 184.§-a alapján. Az alperes ugyanis nem tudta bizonyítani, hogy a felperesnek a saját személyes telefonján kellett kapcsolatot tartani a munkáltatóval, így nem állt fenn a bizonyítási szükséghelyzet. A fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság helytállóan utasította el az alperes bizonyítási szükséghelyzetre való hivatkozását. A felperes a fellebbezési ellenkérelmében helyesen hivatkozott arra, hogy az alperes nem volt bizonyítási szükséghelyzetben, mivel akár tanúl neve híváslistájának a csatolásával és a perben nem releváns adatok kitakarásával igazolhatta volna, hogy tanúl neve hányszor, mikor hívta a felperest, mikor érte el, mikor nem és mennyi ideig beszélgettek. Az alperes ugyanakkor ilyen bizonyítási indítványt nem terjesztett elő.

[83] A másodfokú bíróság ismételten rámutat arra, hogy az alperes a felmondást nem arra alapozta, hogy a felperes nem tartotta magánál a mobiltelefonját, hanem arra, hogy álláspontja szerint a felperes a munkaidejében nem tartózkodott a munkavégzésre kijelölt helyen. Az irányadó bírói gyakorlat szerint, a felmondási indokokat utóbb nem lehet kiegészíteni.

[84] Megalapozatlan az alperesnek az Mt. 11.§-ára és az Mt. 6.§-ára vonatkozó fellebbezési hivatkozása is. Figyelemmel arra, hogy a munkáltató nem írta elő a saját telefon használatát és céges telefont sem biztosított a felperes részére, így a felperes nem sértette meg a jóhiszemű joggyakorlás követelményét. Az ellenőrzés eszközeire való hivatkozásnak is akkor lehetett volna helye, amennyiben a munkáltató előírja a telefonon történő ellenőrzés lehetőségét, de ez nem történt meg, így arra már utólag a perben nem hivatkozhat az alperes, főként, hogy az ellenőrzési kötelezettség lehetőségének elmulasztását sem tartalmazza a felmondás. A felmondási indokokat pedig az irányadó bírói gyakorlat, és az MK95. számú állásfoglalás szerint, nincs helye új felmondási indok közlésének a már közölt felmondási indokokon túl. A munkáltató által eredetileg közölt felmondási okon, illetve okokon felül további felmondási okot a munkaügyi jogvita során bizonyítani nem lehet.

[85] A felmondási indokok érdemi vizsgálata során a másodfokú bíróság az alábbiakat állapította meg.

[86] A felperes az elsőfokú eljárás során mindvégig következetesen állította, hogy a 2020. július 9-i és 2021. október 6. napi keltezéssel ellátott figyelmeztetéseket nem adta át részére az alperes, és azok átvételét az alperes a peres eljárásban sem bizonyította. Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az eset megtörténtét perbeli bizonyítékok nem igazolták, a meghallgatott tanúknak nem volt tudomásuk a szóban forgó esetekről. Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az első két figyelmeztetésben foglalt esetek a munkaviszony megszűnését megelőző több, mint egy és két évvel korábban történt felperesi kötelezettségszegéseket, mulasztásokat tartalmaznak. Ezért önmagukban nem voltak alkalmasak arra, hogy a felperes munkaviszony megszüntetésekor (vagy azt megelőző időszakban) tanúsított folyamatos és rendszeres magatartását igazolják, azaz kivonta magát a munkavégzés alól, illetőleg nem tartózkodott a munkáltató kijelölt munkavégzési helyszínen.

[87] A másodfokú bíróság hivatkozik az EBH2016.M.20. számú állásfoglalásra, mely szerint amennyiben a kötelezettségszegő magatartás miatt a munkáltató bizalma alappal rendül meg a munkavállalóban, a munkaviszony fenntartása a bizalomvesztés bekövetkeztekor válik lehetetlenné. A felmondás közléséig eltelt több hónapos késedelmet nem indokolhatják a munkáltatónak a folyamatos működés biztosítás céljából, a munkavállaló pótlása érdekében tett intézkedései. A munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására alapított felmondás okszerűsége körében a munkáltató munkaszervezési intézkedései nem értékelhetők. A határozat indokolása szerint az okszerűség körébe tartozik az időszerűség, ezért a felmondás indokának azt kell igazolnia, hogy a munkaviszony megszüntetésére valóban szükség van, az a közölt ok miatt nem tartható fenn. A felmondás közlése szempontjából azonban kizárólag annak van jelentősége, hogy a munkavállaló munkaviszonya fenntartható-e vagy sem. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a 2023. február 13. napján közölt felmondásban megjelölt 2020. július 9-i, illetve 2021. október 6-i mulasztásokból nem következik okszerűen a felperes munkaviszonynak a megszüntetése, ezért ezen indokok jogellenesek. Az alperes érdemben sem tudta bizonyítani ezen indokok fennálltát, arra vonatkozóan a tanúk sem tudtak egyértelmű nyilatkozatot tenni, így ezen indokok jogellenesek.

[88] A 2022. szeptember 29-i figyelmeztetést átvette a felperes, de azzal nem értett egyet. Az írásbeli figyelmeztetésben egyébként nem került rögzítésre, hogy a felperes mikor

nem zárta be a tornacsarnokot és ezt az alperes az elsőfokú eljárásban sem bizonyította. A perben meghallgatott tanúl neve tanú nem tudott nyilatkozni a felmondás ezen indokával kapcsolatban, tanú2 neve pedig csak közvetve szerzett tapasztalatot a felperes munkavégzésével kapcsolatban, általánosságokról tudott nyilatkozni, mely szerint tanúl neve azt mondta neki, hogy nem találja a munkahelyén a felperest, nem végzi jól a munkáját. Ezzel ellentétben viszont tanúl neve azt nyilatkozta, hogy amit a felperes megcsinált, azt jól csinálta. tanúl neve előadása szerint egyébként nem a felperessel volt problémája, hanem az egész csapatra volt jellemző az, hogy nagyon lassan dolgoztak. A felmondás indokolása viszont nem azt tartalmazza, hogy a felperes lassan dolgozott, hanem azt, hogy nem volt a munkavégzési helyén megtalálható, illetve nem végezte el a munkáját, így ezen nyilatkozat sem vehető figyelembe.

[89] A 2023. január 24-i felperesi mulasztást, miszerint tanúl neve nem találta a felperest 18:50 és 19:40 között a utca megnevezése utcai parknál és telefonon sem volt elérhető, az elsőfokú bíróság bizonyítottnak találta. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú ítélet következtetésével, miszerint ezen magatartás csupán enyhe kötelezettségzegésként értékelhető, amely nem teszi okszerűvé a felmondást.

[90] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében sérelmezte az elsőfokú ítélet ezen következtetését, azonban mivel a felperes nem terjesztett elő fellebbezést, ezért fellebbezési ellenkérelmében már nem hivatkozhat a téves következtetésre.

[91] A 2023. január 30-i hóeltakarítással kapcsolatban az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy ezen felmondási indokot sem bizonyította az alperes. A felperes a perben következetesen állította, hogy a hóeltakarítási feladatnak eleget tett, és sem a meghallgatott tanúk vallomása, sem okirati bizonyíték nem támasztotta alá ennek ellenkezőjét, így a bizonyítatlanság hiányát a felmondási ok valóságának bizonyítására köteles alperes terhére értékelte a bíróság, mely szerint az így jogellenes.

[92] A tornacsarnok 2023. február 7-én bezárásának elmulasztásával, az elsőfokú bíróság szintén helytállóan következtetett arra, hogy az alperes nem bizonyította ezen felmondási indokot. Az alperes által becsatolt írásbeli figyelmeztetés sem támasztotta alá a felmondási indokot, mivel az írásbeli figyelmeztetésben nem került megjelölésre a dátum, hogy a felperes mikor nem zárta be a tornacsarnokot.

[93] A perben tény az, hogy a felperes munkaideje 20 óráig tartott és a hét számos napján ezt meghaladóan tartottak a sportegyesületek a tornacsarnokban edzést. A felperes azt az utasítást kapta, hogy a munkaideje lejártá előtt menjen a tornacsarnokhoz és győződjék meg arról, hogy van-e ott edzés, és ha nincs zárja be a csarnokot. Azt tehát nem várta el a munkáltató a felperestől, hogy a munkaideje lejártát követően, az edzés befejezése után menjen vissza a tornacsarnokhoz és ő zárja be. A tornacsarnok bezárásával kapcsolatban tanúl neve nem tudott nyilatkozatot tenni, a feladat elvégzésére nem volt rálátása. A felmondásban megjelölt mulasztásról csak a törvényes képviselő tudott nyilatkozni. Állítása szerint videófelvételt is készített és vállalta annak bizonyítékként történő becsatolását, melyet nem tett meg. Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott a Pp. 288.§-a alapján arra a következtetésre, hogy a törvényes képviselő előadását nem lehet tanúvallomásként értékelni. Ennek következtében az alperes nem bizonyította a felmondás ezen indokát sem.

[94] Az alperes a fellebbezésében sérelmezte a Pp. 288. §-ának a megsértését, azonban indokolását nem terjesztett elő ezzel kapcsolatban, így a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság következtetését találta helytállónak. A másodfokú bíróság kiemeli a felmondási indok kapcsán, hogy a tornacsarnokhoz számtalan embernek volt kulcsa, amelyről mások is tudtak, a törvényes képviselő is úgy nyilatkozott a meghallgatása során, hogy szinte mindenkinek volt kulcsa. Ennek következtében nem lehet egyértelműen azt megállapítani, hogy a felperes nem zárta be a tornacsarnokot, ugyanis nem lehetett bizonyítani, hogy kinél, milyen kulcs volt, ki, mikor járt a tornacsarnokban.

[95] tanú2 neve is csak közvetetten, az alperesi törvényes képviselőtől szerzett tudomást az esetről. A fentiek alapján az alperes ezen felmondási okot sem tudta bizonyítani.

[96] Megalapozatlan az alperesnek arra történő hivatkozása, mely szerint a bírói gyakorlat értelmében több, egyenként enyhébb súlyú kötelezettségszegés is megalapozhatja a jogviszony megszüntetését, ha ezek együttesen alátámasztják a nem megfelelő munkavégzést. Az alperes hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.594/2010/3. számú határozatára, melyet jelen ügyben nem lehet alkalmazni, figyelemmel arra, hogy a tényállása teljesen eltérő a jelen tényállástól. Megalapozatlan az alperes előadása annak kapcsán is, hogy nem írja elő semmi, hogy csak a rövid időközönként előforduló szabálytalan munkavégzések alapozzák meg a folyamatosságot. Az elsőfokú bíróság az ítéletében kitért a folyamatosság és rendszeresség fogalmára, alkalmazására és a bírói gyakorlatra is, ezért a másodfokú bíróság az indoklás szükségtelen ismétlése nélkül, azt helyes indokai alapján helybenhagyta.

[97] Ahogy már arra a másodfokú bíróság az előbbieken rámutatott, a felperes lassú munkavégzése és a telefon használata olyan új felmondási indok, amelyet már a jelen perben nem lehet előterjeszteni.

[98] Az alperes csatolt a fellebbezéséhez egy feljegyzést, ugyanakkor nem jelölte meg, hogy a Pp. 373. § (2) bekezdés, illetve (3) bekezdésében foglaltak alapján fennállnak-e az új tény állításának és az új bizonyítási eszköz rendelkezésre bocsátásának a feltételei. Ennek következtében a másodfokú bíróság az utólagosan csatolt feljegyzést, mint bizonyítékot érdemben nem vizsgálta.

[99] Az alperes fellebbezése megalapozatlan annak vonatkozásában is, hogy az elsőfokú bíróság tanú2 neve vallomását mellőzte. Az elsőfokú bíróság az ítéletében részletesen foglalkozott tanú2 neve tanú vallomásával, azt értékelte.

[100] Az elsőfokú bíróság pedig a kárenyhítési kötelezettség kapcsán is helytálló rendelkezést hozott, a mérlegelésével is egyetértett a másodfokú bíróság, a döntését kellő részletességgel megindokolta, így az indokok szükségtelen ismétlése nélkül a másodfokú bíróság helyes indokainál fogva hagyta helyben az elsőfokú ítéletet.

Záró rész

[101] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban pervesztes alperest a Pp. 83.§-a alapján kötelezte másodfokú perköltség viselésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§-a alapján határozott meg.

[102] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5.§ (1) bekezdés b) pontja alapján teljes személyes illetékmentes, így az állam viseli az illetéket a Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján.

[103] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. §-a zárja ki.

Budapest, 2025. január 21.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró