



Záradék: Az ítélet a 8. sz. kijavító végzéssel kijavítva.

Debrecen, 2024. március 7.

Dr. Tass Edina s.k.
a tanács elnöke

Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.047/2023/6.

A Debreceni Ítéltábla a (kamarai jogtanácsos) által képviselt Felperes Cím2 alatti székhelyű felperesnek - a dr. Egeli Zsolt (Cím7) ügyvéd által képviselt Alperes Cím1 alatti lakos alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei alkalmazása iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 4.M.70.069/2023/7. számú ítélete ellen az alperes által 7. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

*Kötelezi a ~~felperest~~, hogy 15 napon belül fizessen meg az ~~alperesnek~~ 6000 (hatezer) forint perköltséget.

A másodfokú eljárás során felmerült 29 793 (huszonkilencezer-hétszázkilencvenhárom) forint eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A peres felek között 2022. október 12. napjától állt fenn határozatlan idejű munkaszerződés, melynek keretében a felperes autóbuszvezető munkakörben foglalkoztatta az alperest.

[2] Az alperes részére átadott munkaköri leírás szerint a jogviszonyából folyó kötelezettségei teljesítésekor köteles volt jegy- és bérletértékesítési tevékenységet ellátni, illetve az utazási jogosultságot ellenőrizni. E feladatok ellátásával összefüggésben is oktatásban részesült, ennek része volt az utazási jogosultság ellenőrzése, illetve a jegyértékesítéssel kapcsolatos feladatok ellátása is.

[3] Az alperest a munkavégzése során a felperes ellenőrei rendszeresen ellenőrizték, ennek során 2023. március 13. napjáig mindösszesen három ízben tapasztaltak hiányosságot, melyek miatt fegyelmi eljárásokat is kezdeményeztek az alperessel szemben. Az említett három szabálytalanság közül amiatt, hogy az alperes kedvezményes jegyet adott egy utasnak, annak ellenére, hogy az a jogosultságot nem igazolta, a felperes fegyelmi határozatot hozott ((ügyszám) számon), amellyel az alperes alapbérét egy hónap időtartamra 10%-kal csökkentették.

[4] A fegyelmi határozat kézhezvételét követően az alperes 2023. március 13-án a munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntette. Indokolása szerint a fegyelmi határozatban rögzített mintegy 40 000 forintnak megfelelő büntetés igazságtalan és felháborító. A terhére rótt kötelezettségszegésben hangsúlyozta a vétlenségét, mert bár igaz, hogy a konkrét esetben elnézte, hogy milyen jegyet kell kiadni, de ezen a téren még kezdő buszvezető, akinek az összes többi feladat „nyűg”. Az összetett jegykiadás más szakmában külön főállású munkakör, a felperesnél pedig mindent a sofőrnek kell intéznie. Hangsúlyozta, hogy másik két fegyelmi eljárás is van vele szemben folyamatban, viszont a busz vezetése mellett még jegypénztárosként is jegyeket kell értékesítenie, ellenőriznie kell, mint egy ellenőrnek a bérleteket, és a bérletkiadó tevékenységét is ellenőriznie kell. Álláspontja szerint mintegy 30 000 utast szállított a munkaviszonya fennállta alatt, ilyen munkát hibátlanul elvégezni nem lehet. Megfelelő odafigyeléssel minden nap biztonságosan kell vezetnie a buszt, ehhez nyugalomra és stresszmentes körülményekre lenne szüksége. Állandó fenyegetést érzett amiatt, hogy az ellenőrök „mibe kötnek bele”, milyen büntetést fog kapni. Nagy felelősségű munkát kell végeznie buszvezetőként ehhez képest kis súlyú ügyekkel zaklatták. A kiszabott büntetés során a felperes nem tartotta be a fokozatosság, illetve az arányosság elvét, az eljárás rosszindulatú volt, mert bár az eljárásban gondatlanságként kezelték a hibáját, a büntetés mértéke mégis azt mutatja, mintha szándékos cselekményt követett volna el. Jogszerűtlennek és etikátlannak is tartotta a felperes eljárását és a vele szemben lefolytatott fegyelmi eljárást.

[5] A munkaviszonyának megszűnése időpontjában fennálló alapbére bruttó 1955 forint/óra volt, amelyen felül 161 forint/óra forgalmi kompenzációs bérpótlékban is részesült.

[6] A felperes keresetében kérte a bíróságot, hogy kötelezze az alperest 372 416 forint felmondási időre járó távolléti díj és 25 175 forint perköltség megfizetésére. Hivatkozott arra, hogy az alperes azonnali hatályú felmondása jogszerűtlen volt, így a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg. A munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét nem szegte meg, így nem áll fenn olyan körülmény, amelynek alapján a munkaviszonyt az alperesnek azonnali hatállyal jogszerűen meg lehetett volna szüntetni. Hivatkozott arra, hogy az alperessel szemben folyamatban volt fegyelmi eljárás során és a meghozott határozatban is betartotta a törvényt, illetve a Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) rendelkezéseit. A fegyelmi jogkör gyakorlása a munkaviszonyból származó lényeges munkáltatói kötelezettség megsértésének nem minősülhet még akkor sem, ha az alperes nem ért egyet a határozatban foglaltakkal. A határozattal szemben lehet jogorvoslással élni, ezt az alperes meg is tette. Kiemelte, hogy évente 12 000 autóbuszvezető alkalmazása mellett mintegy 280 fegyelmi eljárást folytat le úgy, hogy valamennyi autóbuszvezető érintett napi szinten a fegyelmi eljárás alapjául szolgáló ellenőrzéssel.

[7] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Hivatkozott arra, hogy a felperes magatartása úgy az ellenőrzés, mint a vizsgálat során tanúsított magatartása kétségessé tette számára, hogy egyáltalán akar-e, illetve tud-e a felperesnél dolgozni. A felperes tudta, hogy a téves jegykiadásra egy véletlen folytán került sor, mégis e kötelezettségszegéssel arányban nem álló, súlyos hátrányos jogkövetkezményt állapított meg a terhére, amikor mintegy kétszázszoros büntetés megfizetésére kötelezte. Az arányosság és fokozatosság követelményét nem tartotta meg a felperes, az alkalmazott joghátrány nem volt indokolt és szükséges sem. A vele szemben indított fegyelmi eljárások és az állandó fenyegetettség érzése, valamint a fokozatosság és arányosság elvének fentiek szerinti megsértése számára már nem tette lehetővé, hogy továbbra is fenntartsa a munkaviszonyát.

[8] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként fizessen meg a felperesnek 15 nap alatt 372 416 forintot, valamint 25 175 forint perköltséget. Megállapította, hogy a perben felmerült 22 345 forint illeték az állam terhén marad.

[9] Indokolása szerint a perbeli jogvita elbírálása során azt kellett az elsőfokú bíróságnak vizsgálnia, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1), (2) és 78. § (1) bekezdés a) és b) pontja által szabályozott követelményeknek az alperes azonnali hatályú felmondása megfelelt-e. Rámutatott arra, hogy az Mt. 56. § (1) bekezdése, illetve a felperesnél hatályos KSZ 2.7. pont (2) bekezdés 2. pontja vétkes kötelezettségszegés megállapítása esetén a felperes számára lehetővé tette az alperessel szemben kiszabott hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását. A felperesnek tehát joga volt a fegyelmi eljárás megindítására az alperes kötelezettségszegésére tekintettel, és ennek során olyan jogkövetkezményt is alkalmazott, amelyet az említett normatívák lehetővé is tettek. Mindezek alapján úgy foglalt állást, hogy az alperessel szembeni fegyelmi eljárás megindítása és a jogkövetkezmény alkalmazása során a felperes kötelezettségszegést nem követett el. Nem találta alaposnak az alperesnek azt a hivatkozását sem, hogy az alperesi munkakörbe tartozó kötelezettségek együttes teljesítése túlzottan összetett, illetve komplex terhet jelent. Az alperes részére adott munkaköri leírás – mint valamennyi más autóbuszvezető esetében –

tartalmazta a feladatait, melyek között szerepelt az utazási jogosultságok ellenőrzése, illetve a jegy- és bérletértékesítési tevékenység ellátása is. Az alperesnek oktatást is tartottak, és megállapítható volt az is, hogy a felperes mintegy fél év alatt a rendszeres ellenőrzések ellenére mindösszesen három alkalommal vétett hibát a munkavégzése során, azaz az esetek döntő többségében a feladatait el tudta látni. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy az alperesnek csupán előre meghatározott és a munkakörének részét képező, a munkaszerződés megkötésekor is ismert feladatokat kellett ellátnia, a felperes semmi olyat nem várt el az alperestől, amelyre a közöttük lévő jogviszony teljesítése folytán ne lett volna köteles, amiből pedig következik, hogy az elsőfokú bíróság a felperes oldalán kötelezettségszegést nem tudott feltárni.

[10] Az alperes azon hivatkozását sem találta az elsőfokú bíróság alaposnak, hogy jelentős stresszt okoz számára az ellenőrzés és ebből eredő büntetések lehetősége. E körben hivatkozott az Mt. 11/A. § (1) bekezdésében foglaltakra, mely szerint a munkavállaló ellenőrizhető a munkaviszonyával összefüggésben, így a felperesnek joga van ellenőrizni, e tevékenység semmiféleképpen nem minősíthető kötelezettségszegő magatartásnak. A munkavállaló kötelezettségszegéseinek eredményeként alkalmazható jogkövetkezmények kapcsán pedig rámutatott arra, hogy a felperesnél azt a KSZ lehetővé teszi, így akkor sem járt el jogellenesen a felperes, amikor a fegyelmi eljárást megindította, illetve lefolytatta az alperessel szemben az ellenőrzés során tapasztalt hiányosság miatt.

[11] Az elsőfokú bíróság nem tudott ténybeli következtetést vonni arra, hogy a felperes az alperes által hivatkozott rosszindulatú módon járt volna el vele szemben a fegyelmi eljárás megindításakor és lefolytatásakor, erre nézve bizonyítási indítványt sem terjesztett elő az alperes.

[12] Vizsgálta az elsőfokú bíróság még az erre való alperesi hivatkozás miatt az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja szerinti feltételek esetleges megvalósultságát és ezen belül azt, hogy a felperes a forgalmi ellenőri vizsgálat és az azt követő eljárás során tanúsított-e olyan magatartást, amely az alperes részéről a munkaviszony fenntartását a jövőre nézve lehetetlenné tette volna. E körben rámutatott, hogy a felperes kötelezettségszegést nem követett el és a fegyelmi eljárásban, illetve az azt megelőző ellenőri tevékenység kapcsán nem tudott megállapítani olyan többletkörülményt, amely a munkaviszony alperesi oldalon történő ellehetetlenülését eredményezhette. Nem találta ilyennek a munkáltató rendszeres ellenőrzési tevékenységét, hiszen erre joga volt és az alperes által túlzottan szigorúnak talált felperes által alkalmazott jogkövetkezményt sem, azt ugyanis a szabályozási kereteken belül szabta ki a felperes.

[13] Összességében megállapította, hogy az alperes azonnali hatályú felmondásában megjelölt okok közül egyet sem talált olyannak, amely az azonnali hatályú felmondás törvényi feltételeinek megfelelt volna. Mivel az alperes jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, az Mt. 84. § (1) bekezdés, az Mt. 69. § (1) bekezdés, és az Mt. 148. § (1) bekezdés a) pontja alkalmazásával a bruttó 2116 forint/óra távolléti díja alapulvételével a keresettel egyezően marasztalta.

[14] Az ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve annak hatályon kívül helyezését (tartalma szerint annak megváltoztatását) és a kereset elutasítását. A fellebbezésében lényegében megismételte az elsőfokú eljárásban hivatkozottakat, e körben előadva, hogy kétségtelenül elrontott egy jegykiadást, amivel mindösszesen 190 forint kárt okozott a felperesnek, azonban a KSZ-ben rögzített fokozatosságot nem tartotta be. A munkáltató a fegyelmi eljárásban alkalmazható mérlegelés során nem egyéniesített, sablonosan alkalmazta a retorziót és az elsőfokú bíróság is „darab-darab” szemlélettel hozta meg az ítéletet. Nem tulajdonított jelentőséget annak a ténynek, hogy a felperes képviselője számtalanszor elmondta az eljárásban, hogy fegyelmi eljárást indíthat, miközben ilyen jogintézmény már nincs a munka törvénykönyvében. A mérlegelés hiánya olyan mértékben jogellenes, hogy a felperes a saját követelményét sem tartotta be, ezért a bíróságnak vizsgálnia kellett volna azt is, hogy a munkáltató milyen légkört teremt egy felelősségteljes, sok ember életét, egészségét opcionálisan veszélyeztető munkakört betöltő számára. Úgy ítélte meg, hogy ilyen körülmények között alkalmatlanná vált az utasok érdekeinek kiszolgálására és ezért szüntette meg a munkaviszonyt.

[15] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte, valamint 6000 forint másodfokú perköltséget számított fel pernyertessége esetére jogtanácsosi munkadíj címén.

[16] Az elsőfokú eljárásban előadott ellenkérelme indokaival egyezően továbbra is hivatkozott arra, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdése és a KSZ rendelkezései alapján jogosult volt eljárni és fegyelmi büntetést is alkalmazni az alperessel szemben. Az eljárása egyetlen eleme sem volt jogszerűtlen, így nem értékelhető az lényeges kötelezettségszegésnek.

[17] Az ítéltábla álláspontja szerint a fellebbezés megalapozatlan.

[18] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1)-(2) bekezdései alapján tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 370. § (1) bekezdése által rögzített módon a fellebbezés, illetve a fellebbezési ellenkérelem korlátai között, tekintettel arra, hogy az elsőfokú eljárásban nem talált a Pp. 379. §, 380. § szerinti kötelező hatályon kívül helyezésre vezető okot, illetve a Pp. 381. §-a szerinti mérlegelhető hatályon kívül helyezési okot képező, lényeges eljárási szabálysértést sem, és eltérő anyagi pervezetés sem volt indokolt.

[19] Az ítéltábla megállapította, hogy az alperes, bár a fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését kérte, azonban azzal a kérelemmel együtt értelmezve, hogy a felperes keresetének elutasítását kéri, azt csak az ítélet megváltoztatására irányuló kérelemnek lehetett tekinteni. Ez a következtetés abból is levonható volt, hogy az alperes a fellebbezésében nem hivatkozott olyan okra, ami annak hatályon kívül helyezését eredményezhette volna, azzal együtt, hogy az eljárás megszüntetésének kivételével (Pp. 379.

§) ilyen esetben a másodfokú bíróság a végzésében új eljárásra és új határozat meghozatalára is utasítja az elsőfokú bíróságot.

[20] Az alperes fellebbezésében a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontjára hivatkozással az elsőfokú bíróság ítéletének anyagi jognak való megfelelőségét kérte felülbírálni akként, hogy a másodfokú bíróság a megállapított tényekből eltérő jogi következtetést vonjon le és a d) pont alapján mérlegelje felül az elsőfokú bíróságnak a mérlegelési jogkörben hozott döntését. Ez a kérelem szintén arra irányult, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kéri.

[21] Az ítéltábla szerint azonban az elsőfokú bíróság az alperes által sem vitatott, helyesen megállapított tényekből helytálló jogkövetkeztetésre jutott, mellyel az ítéltábla túlnyomó részt egyetértett, így a fellebbezésben írtak alapján az alábbiakra mutat rá:

[22] Az alperes azonnali hatályú felmondásának indokait a felperes vitatta, így az elsőfokú bíróság megalapozottan kötelezte az alperest, az Mt. 64. § (2) bekezdéséből és a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján azok valóságának és az Mt. 78. § (1) bekezdésében írt feltételek megvalósulásának a bizonyítására.

[23] Ennek során abból kellett elsődlegesen kiindulni, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi.

[24] Az alperesi felmondás indokában tehát azt kellett vizsgálni, hogy az ott hivatkozottak alapján megállapítható-e az, hogy a munkáltató a fennálló munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyosan gondatlansággal és egyidejűleg jelentős súllyal megszegte-e.

[25] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes által sérelmezett fegyelmi eljárás során a KSZ felhatalmazása alapján járt el, a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásával kötelezettségszegést nem követett el. Az ítéltábla rámutat ebben a körben arra is, hogy a kiszabott büntetés jogszerűségének vizsgálata egy másik per tárgyát képezte, melynek során az ítéltáblának hivatalos tudomása van arról, hogy azt az ügyben eljár bíróságok azt (Miskolci Törvényszék (ügyszám2)., Debreceni Ítéltábla (ügyszám3)) megalapozottnak találták.

[26] Ahogy az elsőfokú bíróság, úgy az ítéltábla is alaptalannak tartotta azt az alperesi hivatkozást, hogy személyiségére, egészségére a napi munkavégzéssel járó stressz milyen hatással volt, ugyanis ezzel összefüggésben sem állapítható meg munkáltatói

kötelezettségszegésből adódó magatartás. Nem alapozza ezt meg ezen túl az sem, hogy a meghallgatása során kilátásba helyezték a téves jegykiadás lehetséges jogkövetkezményeit, hogy ettől esetleg fenyegetve érezte magát az alperes, hiszen a munkáltató ezzel az Mt. 6. § (4) bekezdéséből származó kötelezettségét teljesítette. Ez a jogszabályhely azt írja elő, hogy a törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, körülményről tájékoztatni, amely a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Mindezek alapján a szankció alkalmazása előtt a KSZ vonatkozó fejezetének ismertetése semmiképpen nem jogellenes.

[27] Az ítéltábla rámutat arra is, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában írt konjunktív feltételek közül bármelyik hiánya esetén a felmondás jogellenes. Tekintettel arra, hogy az ítéltábla szerint sem volt megállapítható a munkáltató részéről kötelezettségszegés, így a további feltételek – szándékosság vagy súlyos gondatlanság – jelentős súlyú megvalósulásának vizsgálata értelmezhetetlen is.

[28] Az ítéltábla a teljesség kedvéért rámutat azonban arra is, hogy az elsőfokú bíróság vizsgálta az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjában írtak megvalósulását is, nevezetesen, hogy a munkáltató részéről az alperes által az azonnali hatályú felmondásban hivatkozott indokok alapján bizonyított-e az, hogy a munkáltató olyan magatartást tanúsított, ami a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. Ezzel a törvényi tényállással kapcsolatosan a kialakult bírói gyakorlat alapján azt lehet megállapítani, hogy ez a fordulat nem a felróható, munkajogviszonyból származó kötelezettségszegő magatartásra utal, hanem a magatartás a munkajogviszonyon kívüli.

[29] Az ítéltábla megállapítása szerint ez a magatartás a jogi személy munkáltatótól nehezen tölthető ki tartalommal, és az alperes által megfogalmazottak alapján sem értelmezhető. Ebben a körben így nem értett egyet az elsőfokú bíróság megállapításaival, hiszen a munkáltató ellenőrzései, az alkalmazott jogkövetkezmények nem a munkajogviszonyon kívüli magatartásai a felperesnek.

[30] Egyetértett viszont az ítéltábla az elsőfokú bíróság végkövetkeztetésével, mely szerint az alperes által közölt azonnali hatályú felmondás az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában írtaknak nem felelt meg, így az jogellenes. Az alperes a fellebbezésében nem vitatta az elsőfokú bíróság ítéletében a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményét és annak mértékét, így arra az ítéltábla érdemben nem tért ki.

[31] Az ítéltábla lényegesnek tartja azonban még a tényállás alapján megjegyezni, hogy nem vitatott az, hogy az alperes számára az általa előadott körülmények alapján a munkaviszony fenntartása megterhelő volt, azt a továbbiakban nem kívánta fenntartani, azonban a munkavállaló, amennyiben nem tud azonosulni a munkáltató elvárásaival, a munkafeltételek, munkakörülmények számára megterhelőek, lehetőség van jogszerűen a

munkaviszony megszüntetését közös megegyezéssel kezdeményezni, vagy indokolás nélkül, felmondási idő letöltése mellett a munkaviszonyt felmondani.

[32] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét – annak helyes indokai alapján – a Pp. 383. § (2) bekezdés második fordulata alapján helybenhagyta.

[33] A másodfokú eljárásban pervesztes alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján marasztalta a felperes perköltségében, melyet összegszerűségében a felszámítottal egyezően állapított meg, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése és a 4. § (1) bekezdés a) pontja alapján.

[34] A perben a feleket a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg. A másodfokú eljárásban felmerült illeték az alperes munkavállalói költségkedvezménye és a Pp. 102. § (1), (6) bekezdéseinek rendelkezése alapján az állam terhén marad.

Debrecen, 2024. február 8.

Dr. Tass Edina s.k. a tanács elnöke, Dr. Répássy Árpád s.k. előadó bíró, Dr. Bakó Pál s.k. bíró