



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.024/2024/6.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Rác Zoltán (Cím13) ügyvéd által képviselt Felperes (Cím3.) felperesnek, a dr. Birk Csaba (cím14) ügyvéd által képviselt Alperes (Cím1) alperessel szemben munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 6.M.70.104/2023/29. számú ítélete ellen az alperes 32. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t :

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja. Mellőzi az alperes kötelezését a perköltség és a feljegyzett kereseti illeték megfizetésére, s kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperes részére 300 101 (háromszázezer-egyszázegy) Ft perköltséget. Megállapítja, hogy 217 080 (kétszáztizenhétezer-nyolcvan) Ft feljegyzett kereseti illeték az állam terhén marad.

Kötelezi az ítéltábla a felperest, hogy fizessen meg 15 napon belül az alperesnek 150 050 (százötvenezer-ötven) Ft fellebbezési eljárási költséget. Megállapítja, hogy az állam viseli a meg nem fizetett 289 440 (kétszáznyolcvankilencezer-négyszáznegyven) Ft fellebbezési eljárási illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2021. – ténylegesen 2001. – március 1. napjától határozatlan idejű munkaviszony keretében traktoros munkakörben dolgozott az alperesnél. A munkaszerződés szerint a bérezési rendszer órabér és teljesítménybér, a munkavégzés helye (MUNKAVÉGZÉS HELYE). Az alperes jogelődjének 2022. február 1. napján kelt értesítése szerint a munkaköre változatlanul hagyása mellett a felperes személyi órábéré 2022. január 1. napjától kezdődően 1500 Ft/óra.

[2] Az alperes 2023. január 2. napján a munkaszerződés módosítására tett ajánlatot, amely szerint a felperes munkabére havonta bruttó 345 000 Ft-ban kerülne meghatározásra, ám ezt a felperes nem fogadta el. Ennek ellenére az alperes 2023. január hónaptól kezdődően havonta bruttó 345 000 Ft munkabért fizetett a felperesnek.

[3] A felperes a csatolt jelenléti ív tanúsága szerint 2023. június hónapban valamennyi munkanapon dolgozott 7 órától 16 óráig.

[4] 2023. január 1. és június 30. napjai között pontosan meg nem határozott időpontokban a felperest a közvetlen munkahelyi vezetője (MUNKAHELYI VEZETŐ) több alkalommal arra utasította, hogy a böcsi munkavégzési helyétől eltérően más településeken – (HELYSÉG1)n, (HELYSÉG2)n, (HELYSÉG3)n, (HELYSÉG4)n – végezzen munkát. A felperes 2023 tavaszán (HELYSÉG4)n végzett munkát, ám a többi, a böcsi munkahelyétől eltérő munkahelyen történő munkavégzést nem vállalta.

[5] Az alperes 2023. június 2. napján határozatot hozott, melyben megállapította, hogy a felperes 2023. június 1-én munkavégzési kötelezettségének nem tett eleget, mert a munkahelyi vezetőjének határozott utasítása ellenére nem volt hajlandó elvégezni a munkáját, a munkavégzést megtagadta indokolás nélkül. A felperes ezt megelőzően is tagadta már meg a munkavégzést, az ismételt magatartása jogszabálysértő. A határozat hivatkozott az Mt. 52.

§-ának (1) bekezdésére, s az alperes jogkövetkezményként figyelmeztetést alkalmazott fegyelmi büntetésként, továbbá kilátásba helyezte, hogy ha ismételten a munkavégzési kötelezettség elmulasztásával, megtagadásával a munkáltató belső rendjét, szabályait, érdekeit sérti vagy a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, akkor rendkívüli felmondással meg fogja szüntetni a munkaviszonyát.

[6] Ezt a határozatot nem vette át a felperes, annak közlése igazoltan nem történt meg.

[7] Az alperes 2023. június 20. és 2023. június 29. napjain azonos tartalommal jegyzőkönyvet vett fel, melyek szerint azokon a napokon a munkahelyi vezető ismét kérte a felperestől egy másik telepen történő munkavégzést, amit a felperes megtagadott. A jegyzőkönyvet (MUNKAHELYI VEZETŐ) munkahelyi vezető és (JEGYZŐKÖNYVVEZETŐ) írta alá. A felperes megtagadta mindkét jegyzőkönyv átvételét, melyről szintén jegyzőkönyv készült.

[8] Az alperes 2023. június 30. napján azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Abban szerepel, hogy 2023. június 1-jén a felperes a munkavégzési kötelezettségének nem tett eleget, mert a munkahelyi vezetője határozott utasítása ellenére nem volt hajlandó elvégezni munkáját, a munkavégzést megtagadta indokolás nélkül, s ezt megelőzően is tagadta már meg a munkavégzést. 2023. június 5-én, 14-én, 20-án és 29-én ismételten megtagadta a munkavégzést, a magatartása jogszabálysértő, az sérti a munkáltató érdekeit, valamint az Mt. munkavégzésre vonatkozó szabályaiba és a munkaköri leírásába ütközik.

[9] A felmondás kitért arra is, hogy az alperes nyomtatékosan felhívta a felperes figyelmét és tájékoztatta az Mt. 52. §-ának (1) bekezdésében foglaltakról, továbbá az alperes a munkavégzési kötelezettségének megtagadása miatt 2023. június 2-án fegyelmi határozatot hozott, amelyben tájékoztatta a felperest, hogy ha továbbra sem tesz eleget a munkavégzési kötelezettségének, akkor a munkaviszonyát megszünteti azonnali hatályú felmondással. A felmondás hivatkozott az Mt. 78. §-a (1) bekezdésének a) és b) pontjaira, továbbá arra, hogy a felperes a munkáltató utasításait továbbra is semmibe veszi, a munkavégzési kötelezettségének nem hajlandó eleget tenni, ezért a munkaviszonyát ilyen súlyos kötelezettségzegzésre tekintettel nem lehet a továbbiakban fenntartani.

[10] 2023 júniusában az alperes székhelye (SZÉKHELY1) alatt volt, a telephelyei pedig ugyancsak (SZÉKHELY2) és a (SZÉKHELY3) alatt.

[11] A felperes 2023. július 27. napján kérte álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét, valamint álláskeresői ellátást igényelt a Borsod-Abaúj-Zemplén Vármegyei Kormányhivatal Miskolci Járási Hivatalánál, mely hatóság a 2023. augusztus 3. napján kelt végzésével a felperest hiánypótlásra hívta fel, így az alperes által kiállított igazolólap csatolására az álláskeresői járadék és álláskeresői segély megállapításához, a munkáltatói igazolás csatolására a tartási kötelezettségről, valamint az OEP vagy TB igazolvány csatolására.

[12] Az alperes a felperes részére a munkaviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokat a felperes kérésére 2023. július 13. napján küldte meg. Mivel az iratok hiányosak voltak, a felperes kérelmére az alperes 2023. július 17. napján további iratokat küldött, melyek még mindig nem voltak hiánytalanok, így a felperes 2023. július 27. napján kelt írásbeli kérelmére 2023. augusztus 8. napján küldte meg az alperes a szükséges iratokat, azokat a felperes másnap vette át.

[13] A Miskolci Járási Hivatal 2023. augusztus 10. napján kelt határozatával a felperes részére 2023. július 27. napjától 90 napig naptári napi 7733,33 Ft összegben rendelte el az álláskeresői járadék folyósítását.

[14] A felperes a (CÉG1)-hez, a (CÉG2) foglalkoztatóhoz, a (CÉG3)-hez, a (CÉG4)-hez, a (CÉG5)-hez, a (CÉG6)-hez adott be jelentkezést gépkezelő, karbantartó, targoncás, rakodógép-kezelő munkakörökre.

[15] A felperes az álláskeresői járadék lejártát követően is szerepelt az álláskereső nyilvántartásában, részére a Miskolci Járási Hivatal munkahelyet nem ajánlott, a felperes önerőből keresett álláslehetőséget.

[16] A felperes a módosított keresetében kérte az alperest kötelezni az azonnali hatályú felmondás jogellenessége jogkövetkezményeként bruttó 1 893 000 Ft elmaradt munkabér mint kártérítés és bruttó 1 725 000 Ft végkielégítésként, valamint a perköltsége megfizetésére.

[17] Az alperes az érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását és a felperes 236 300 Ft + áfa ügyvédi munkadíjból álló perköltségben való marasztalását.

[18] Az elsőfokú bíróság a 29. sorszám alatt meghozott ítéletében kötelezte az alperest, hogy a felperes munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 15 napon belül fizessen meg a felperes részére elmaradt munkabér címén igényelt kártérítésként bruttó 1 893 000 Ft-ot és végkielégítés címén bruttó 1 725 000 Ft-ot, valamint 131 445 Ft perköltséget. Kötelezte továbbá az alperest, hogy fizessen meg az államnak 217 080 Ft eljárási illetéket.

[19] Határozatának indokolásában mindenekelőtt ismertetette az Mt. 52. §-ának (1) bekezdését, a 64. §-a (1) bekezdésének c) pontját és a (2) bekezdését, a 77. §-a (3) bekezdésének e) pontját, a 78. §-ának (1) bekezdését, a 82. §-ának (1) bekezdését és a (3) bekezdésének a) pontját, a 148. §-ának (1)-(3) bekezdéseit és a 152. §-ának (1) bekezdését.

[20] Az azonnali hatályú felmondás indoka a munkavégzés 2023. június 1., 5., 14., 20., 29. napjain történt megtagadása volt, abból azonban nem állapítható meg, hogy a felperes konkrétan milyen munkát, az alperes milyen utasítását tagadta meg. A 2023. június 20. és június 29. napjain felvett jegyzőkönyvekben sem szerepel, hogy konkrétan milyen munka megtagadásáról van szó, ahogy az sem állapítható meg, hogy a másik telephely hol van, így a munkavégzés helye sem meghatározott, ahol a felperesnek munkát kellett volna végeznie.

[21] A meghallgatott tanúk arra nem tudtak pontos nyilatkozatot tenni, hogy a felperest konkrétan mely napokon utasította a munkahelyi vezetője, (MUNKAHELYI VEZETŐ) arra, hogy menjen át más telephelyre munkavégzés céljából. A tanúk nem emlékeztek konkrét dátumra, még a hónapokban is bizonytalanok voltak, ezért nem tudták alátámasztani, hogy a felperes a felmondásban szereplő öt napon a munkavégzést megtagadta. A felperes közvetlen felettese, (MUNKAHELYI VEZETŐ) munkahelyi vezető tanúvallomásaiban nem nyilatkozott sem konkrét dátumokról, sem arról, hogy mely helyszíneken, telephelyeken milyen munkát kellett volna ellátni a felperesnek. A tanú nem emlékezett, hogy mely napokon tagadta meg a felperes a kérését, vallomása szerint összesen hat ilyen alkalom volt. Mindezek miatt nem került bizonyításra, hogy ezeken a napokon tagadta meg a felperes a munkát.

[22] A két jegyzőkönyvben foglaltak, a felperes nyilatkozata és a tanúk vallomása alapján állapította meg az elsőfokú bíróság: a munkamegtagadás abból állt, hogy a felperes a munkahelyi vezető kérése ellenére nem ment át más telephelyre munkát végezni.

[23] Az alperes nem igazolta, hogy az eltérő munkahelyen történő foglalkoztatásnak feltétele fennállt-e, azaz milyen okból és milyen jogcímen kötelezte a felperest, hogy a munkaszerződésétől eltérő munkavégzési helyen végezzen munkát. A perben nem volt igazolt, hogy az alperes a tanúk által említett (HELYSÉG1), (HELYSÉG2), (HELYSÉG3) településeken mint eltérő munkavégzési helyen jogszerűen kötelezte a felperest munkavégzésre.

[24] A fentiek miatt jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a felmondásban szereplő indok – az, hogy az ott megjelölt öt napon a felperes megtagadta a munkát – nem volt valós, a tanúvallomások ezt nem támasztották alá. A bíróság a felmondásban szereplő indokot, miszerint a felperes 2023. június 1. napját megelőzően is tagadta már meg a munkavégzést, nem vizsgálta a felmondás Mt. 78. §-ának (2) bekezdésében előírt határidejére tekintettel. Megjegyzi a bíróság, hogy a határidőre tekintettel a felmondásban szereplő 2023. június 1., június 4. és június 14. napok sem vehetők figyelembe. A 2023. június 20-ai és június 29-ei munkamegtagadás időpontját sem támasztották alá a tanúvallomások.

[25] Az elsőfokú bíróság megállapítása szerint a felmondás nem felelt meg az Mt. 78. §-ának (1) bekezdésében foglaltaknak, mivel az a) pontban szereplő konjunktív feltételek megléte nem állapítható meg, ugyanis a felperes részéről nem történt kötelezettségszegés, mert nem nyert bizonyítást, hogy az alperes jogszerűen utasította a felperest más, (HELYSÉG5)n kívüli telephelyen történő munkavégzésre.

[26] Az Mt. 78. §-a (1) bekezdésének b) pontjában előírtak sem kerültek bizonyításra, nevezetesen az, hogy a felperes olyan magatartást tanúsított volna, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, mivel nem volt kötelezettségszegés a részéről, hiszen nem volt megállapítható olyan kötelezettsége, aminek eleget kellett volna tennie, mert az eltérő telephelyen történő munkavégzésre vonatkozó alperesi utasítás nem volt jogszerű.

[27] Mivel az alperes nem bizonyította az azonnali hatályú felmondásban szereplő indok valóságát és jogszerűségét, az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére jogellenesen került sor.

[28] Az alperes hivatkozott a felperes kárenyhítési kötelezettségének elmulasztására, amivel összefüggésben a felperes igazolta, hogy a munkaviszony megszűnésekor kiadandó iratokat jelentős késedelemmel kapta csak meg az alperestől. A felperes azzal, hogy kérte nyilvántartásba vételét álláskeresőként és az álláskeresői ellátás megállapítását, eleget tett a kárenyhítési kötelezettségének; a kérelem előterjesztésének késedelme az alperes magatartására vezethető vissza. A felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett azzal is, hogy a végzettségének megfelelő munkakörökben több munkáltatót is megkeresett. A kárenyhítési kötelezettség teljesítése kapcsán nem feltétel, hogy csak a legutolsó betöltött munkakörének megfelelő munkát keressen a felperes. A járási hivatal megfelelő munkahelyet nem ajánlott a felperesnek, aki maga kereste az álláslehetőségeket.

[29] Az alperes ugyan igazolta, hogy a felperes munkakörének megfelelő mezőgazdasági gépkezelő munkakörben a (CÉG7) munkavállalót kívánt alkalmazni több munkahelyen is, ám azok jelentős távolságra – 55-135 km-re – voltak a felperes lakóhelyétől, így nem volt tőle elvárható el az ilyen távolságra történő munkavállalás.

[30] Az alperes vitatta a felperes által követelt elmaradt munkabér és végkielégítés alapját, azt a felperes által megjelölt havi 345 000 Ft-tal szemben 259 995 Ft távolléti díjban ismerte el.

[31] A kártérítés címén igényelt elmaradt munkabér számításának alapja a felperes ténylegesen kiesett jövedelme, ami nem más, mint az az összeg, amit az alperes ténylegesen kifizetett a részére. Az alperes a munkaszerződés módosítása nélkül is bruttó 345 000 Ft munkabért fizetett a felperes részére, ezért az elmaradt munkabér összegének megállapításakor az elsőfokú bíróság ezt az összeget vette alapul.

[32] A végkielégítés összegének számítási alapja a távolléti díj összege. A távolléti díj számításának szabályait az Mt. 148-152. §-ai tartalmazzák. Az Mt. 152. §-ának (1) bekezdése szerint a távolléti díj kiszámításakor akkor kell az alpbért figyelembe venni, ha az irányadó időszakban munkabér-kifizetés nem történt. Ezen rendelkezések helyes értelmezése szerint a távolléti díj számításakor a ténylegesen kifizetett munkabért, illetőleg az Mt. 148. §-ában

meghatározott bérelemeket kell alapul venni. Emiatt nem fogadta el az elsőfokú bíróság az alperes által meghatározott összeget és számítási módot, mert az nem felelt meg az Mt. rendelkezéseinek, és azzal szemben a felperes által megjelölt 345 000 Ft-ot vette alapul.

[33] A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként az elsőfokú bíróság az Mt. 82. §-ának (1) és (3) bekezdéseiben foglaltak alapján kötelezte az alperest a felperes által kártérítésként igényelt elmaradt munkabér és végkielégítés megfizetésére, a végkielégítés mértékét az Mt. 77. §-a (3) bekezdésének e) pontja alapján határozva meg.

[34] A pereszes alperest a Pp. 83. §-ának (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes ügyvédi munkadíjból álló perköltségének megfizetésére. Annak összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-a (2) bekezdésének a) pontja szerint állapította meg figyelemmel arra is, hogy a felemelt kereseti kérelemhez képest a pertárgyérték 5 %-ánál alacsonyabb volt a felszámított perköltség összege.

[35] A perben a feleket tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján. A 3 618 000 Ft pertárgyérték alapján az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. §-ának (1) bekezdése és 42. §-a (1) bekezdésének a) pontja szerinti 217 080 Ft kereseti illetéket az alperes köteles megfizetni az állam javára.

[36] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset elutasítását és a felperes perköltségében történő marasztalását.

[37] Fellebbezése indokolásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok okszerűtlen értékelésével részben hiányos, részben téves tényállást állapított meg és ebből téves következtetésre jutott mind a felmondás jogellenessége, mind a fizetendő összegek alapja és kiszámítása tekintetében. Az időpontokban bizonytalan tanúvallomások nem rontják le a munkamegtagadásokról (MUNKAHELYI VEZETŐ) vezető és (JEGYZŐKÖNYVVEZETŐ) adminisztrátor által készített jegyzőkönyvek hitelességét. A felperes személyesen maga ismerte be, hogy nem vállalta a más telephelyen való munkavégzést. Az alperes bizonyította, hogy a felperes az Mt. 53. §-ának (3) és (4) bekezdéseiben, illetőleg az Mt. 54. §-ában írt feltételek hiányában jogtalanul tagadta meg a munkáltató más telephelyen való munkavégzésre vonatkozó utasítását.

[38] Az Mt. 53. §-ának (1) bekezdéséből következően az eltérő munkahelyen történő foglalkoztatásnak a törvény szerint nincsenek feltételei, a munkáltatónak nem kell az erre vonatkozó utasítását megindokolnia, a szükségességét igazolnia. Sőt, a munkaszerződéstől eltérő átmeneti foglalkoztatás a kirendelés írásba foglalása nélkül is érvényes (BH2020. 216.). A telephelyen a jelenléti ív mindenki által elérhető helyen van kihelyezve, annak pusztá aláírása nem igazolja, hogy aznap a felperes munkát végzett volna a helyi vezető utasításai szerint. Az ott dolgozók írásba foglalt nyilatkozatukkal igazolták, hogy a felperes mely napokon tagadta meg a más telephelyen való munkavégzést.

[39] Annak nincs jelentősége, hogy az azonnali hatályú felmondás az Mt. 78. §-a (1) bekezdésének a) vagy b) pontját jelölte meg vagy mindkettőre hivatkozik, mert a bíróság a megszüntető jognyilatkozatot annak tartalma szerint minősíti a közölt indokok alapján, az azonnali hatályú felmondás indokolása szerinti minősítés a bíróságot nem köti; az intézkedés jogszerűségének értékelése arra terjed ki, hogy a munkáltató döntésében felhozott magatartás megfelel-e a törvény rendelkezésének (BH2021. 267.).

[40] A munkáltató telephelyi vezetője utasításának többször ellenszegülő felperes megszegte az Mt. 6. §-ának (2) bekezdését és az Mt. 52. § (1) bekezdésének e) pontját, ami

jelentős kötelezettségszegésnek minősül, ezért az azonnali hatályú felmondás nem volt jogellenes.

[41] A felperes a 345 000 Ft-os munkabér-módosítást a saját állítása szerint sem fogadta el, erre az összegre a felek között megállapodás nem jött létre, ezért a felmondás jogellenességének esetleges megállapítása esetére is a régi bruttó munkabére, azaz 259 995 Ft lehet a felperesi követelés alapja.

[42] Álláspontja szerint a felperes nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének, mert olyan munkakörökre adta be a jelentkezését, amelyekben korábban nem dolgozott, így valószínűleg a gyakorlattal rendelkező munkavállalókat részesítették előnyben vele szemben és ezért nem alkalmazták ezekben a munkakörökben. Ugyanakkor a korábbi, általa legalább 20 éven át gyakorolt mezőgazdasági gépkezelői munkára sehova sem jelentkezett, pedig erre a munkakörre kerestek munkavállalókat.

[43] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte lényegében annak helyes indokai alapján. Kifejtette: az Mt. 53. §-ának a fellebbezésben írtakkal szemben vannak feltételei, amellyel összefüggésben helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes nem tudta igazolni az Mt. 53. §-a szerinti foglalkoztatás jogszerűségét, mert az alperes a munkáltatói utasítást nem foglalta írásba és a tanúk sem tudtak nyilatkozatot tenni az utasítás pontos tartalmáról.

[44] A meghallgatott tanúk közül tanú1, tanú3, tanú4 és tanú5 egybehangzóan támasztották alá azt, hogy azokon a napokon, amikor megtagadta a munkavégzést más telephelyen, ledolgozta a munkaidőt. Az alperes vitatásával szemben helyesnek tartja a bruttó 345 000 Ft összegű távolléti díj alapulvételét, továbbá nem foghat helyt a kárenyhítési kötelezettség kapcsán kifejtett alperesi érvelés annak fényében, hogy egyébként nem vitatta a munkahelykeresésre vonatkozó nyilatkozatait.

[45] Az ítéltábla a fellebbezést alaposnak találta, amelynek elbírálása során nem lépte át a fellebbezési kérelem és az ellenkérelem korlátait (Pp. 370. §-ának (1) bekezdése), olyan eljárási szabálysértést vagy téves anyagi pervezetést ugyanis, amely erre okot adott volna, nem észlelt (Pp. 370. §-ának (2)-(4) bekezdései).

[46] Az elsőfokú bíróság a tényállás megállapításához szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást azonban tévesen állapította meg, ezért az abból levont következtetése is helytelen volt.

[47] Mindenekelőtt helytelen volt az a következtetés, hogy a felmondásban szereplő indok, nevezetesen, hogy az ott megjelölt öt napon a felperes megtagadta a munkát, nem volt valós, mert a tanúvallomások ezt nem támasztották alá, továbbá az azonnali hatályú felmondás indokolásából pontosan nem állapítható meg, hogy a felperes konkrétan milyen munkát tagadott meg, az alperes milyen utasítását tagadta meg a felmondásban szereplő napokon.

[48] Az Mt. 64. §-ának (2) bekezdése szerint a (munkaviszony) megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[49] Az MK 95. számú állásfoglalás II. pontja értelmében az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, enélkül a bíróság ugyancsak megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. E törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is.

[50] Az e ponthoz fűzött indokolás szerint a törvény fenti céljához képest a munkáltatói felmondás abban az esetben fejezi ki világosan a felmondás okát, ha a felmondásban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem az a lényeges tehát, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem hogy a felmondás okaként közöltekből megállapítható legyen: miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára. Világos tehát pl. az az indokolás is, amelyben a munkáltató pontosan leírja, hogy a munkavállalót egymást rövid időközönként követő három alkalommal a munkaidő alatt italos állapotban találták, de világos a pusztán azt rögzítő indokolás is, hogy a munkavállaló a munkaidő alatt rendszeresen italozott. Nem világos a fentiekhez képest az az indokolás, amely nem öleli fel azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség, s így a munkavállalónak nem nyújt lehetőséget sem azok ellenőrzésére, sem a munkaügyi jogvitára való felkészülésére. Ilyen megítélés alá esik különösen a tartalmatlan, közhelyszerű indokolás, pl. hogy „a munkavállaló nem felelt meg a személyéhez fűzött várakozásoknak”, vagy pl. hogy „a munkáltatónál a munkavállaló munkakörének betöltésére más elképzelések alakultak ki”, illetve hogy „a munkavállaló vezetői magatartásában olyan alapvető hiányosságok tapasztalhatók, amelyek lehetetlenné teszik a munkahelyen való működését”.

[51] A munkáltatói intézkedés indoka világosságának követelménye megtartottságát tehát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettjének tudomása (tudattartama) alapján kell értékelni (BH2017. 348.). Nem felel meg az azonnali hatályú felmondás indokolása ezen törvényi feltételnek, ha abban a munkáltató a munkavállalója terhére – konkrétumok megjelölése nélkül – kötelezettségszegő, nem megfelelő magatartást állít (BH2020. 308.).

[52] A perbeli azonnali hatályú felmondás indokolása 2023. június hónapban öt naptári napot sorolt fel, amikor a felperes indokolás nélkül megtagadta a munkavégzést a munkahelyi vezetője határozott utasítása ellenére. A felperes perbeli nyilatkozata alapján tisztában volt azzal, hogy mire alapította az alperes a felmondását, hiszen a 2023. november 9. napján megtartott perfelvételi tárgyaláson kérdésre előadta: „ezeken a napokon, amik szerepelnek a nyilatkozatban, tehát június 1-én, 5-én, 14-én, 20-án, 29-én, azt nem vitatom, hogy ezeken a napokon (MUNKAHELYI VEZETŐ) mondta nekem, ... hogy hajlandó vagyok-e elmenni más telephelyre” (9. sorszám alatti jegyzőkönyv 3. oldalának ötödik bekezdése), „amikor (MUNKAHELYI VEZETŐ) mondta nekem, hogy más telephelyre kell menni, én azt mondtam neki, hogy én ezt nem vállalom,... mind az öt napon ugyanezt mondtam neki...” (9. sorszám alatti jegyzőkönyv 4. oldalának harmadik bekezdése).

[53] A felmondás világosságának követelménye tehát megtartottnak tekintendő, mert a felperes tisztában volt azzal, hogy az alperes mire alapította a felmondását: a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen való munkavégzés megtagadására.

[54] Az Mt. 78. §-ának (2) bekezdése alapján az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon lehet gyakorolni.

[55] Ennek megfelelően csak a 2023. június 20. és 29. napjain történtek tehetők vizsgálat tárgyává az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének megítélése vonatkozásában, mert csak ezen alkalmakhoz képest megtartott a 15 napos határidő. A többi alkalom felmondási okként nem szolgálhat, azonban alkalmasak lehetnek a felmondási indok alátámasztására, erősítésére.

[56] Az elsőfokú bíróság okszerűtlenül jutott arra a következtetésre, hogy a rendelkezésre álló iratok, tanúvallomások alapján megállapítható: a felmondásban szereplő indok, nevezetesen, hogy az ott megjelölt öt napon a felperes megtagadta a munkát, nem volt valós, ezt nem támasztották alá a tanúvallomások.

[57] A Pp. 263. §-ának (1) bekezdése alapján a bíróság a perben – törvény eltérő rendelkezése hiányában – alakszerű bizonyítási szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához vagy meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve, szabadon felhasználhatja a felek előadásait, valamint minden bizonyítékot, amely a tényállás megállapítására alkalmas. A Pp. 279. §-ának (1) bekezdése pedig kimondja: a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg.

[58] Az ítéltábla álláspontja szerint a 2023. június 20. és 29. napjain felvett jegyzőkönyvek (amelyek még aznap rögzítették a más telepen végzendő munka megtagadását), az azonnali hatályú felmondás indokolása, a felperes fentebb idézett személyes előadása és a perben meghallgatott tanúk vallomása alapján (amelyekből többek között rekonstruálható, hogy hol kellett volna a felperesnek munkát végezni) a Pp. előbb idézett rendelkezései szerint eljárva tényként állapítható meg, hogy a felperes 2023. június 20. és 29. napjain (MUNKAHELYI VEZETŐ) munkahelyi vezető utasítása ellenére megtagadta, hogy a munkaszerződésében szereplő munkavégzési helytől eltérő munkahelyen: (HELYSÉG1)n, (HELYSÉG2)ben, (HELYSÉG3)n munkát végezzen (a felperes maga (HELYSÉG1)t ismerte el, ami elmondása szerint 15 km-re van a szokásos munkahelyétől). Erre tekintettel az azonnali hatályú felmondás indokának valósága bizonyított.

[59] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy az alperes nem igazolta az eltérő munkahelyen történő foglalkoztatásnak feltételeinek fennállását és szükségességét, továbbá nem volt igazolt, hogy az alperes a tanúk által említett (HELYSÉG1), (HELYSÉG2), (HELYSÉG3) településeken mint eltérő munkavégzési helyen jogszerűen kötelezte a felperest munkavégzésre, ami miatt a felmondás nem felelt meg az Mt. 78. §-a (1) bekezdésének a) pontjában írt konjunktív feltételeknek, mert a felperes részéről nem történt kötelezettségszegés, mivel nem bizonyított, hogy az alperes jogszerűen utasította a felperest más – (HELYSÉG5)n kívüli – telephelyen történő munkavégzésre.

[60] Az Mt. 53. §-ának (1) bekezdése értelmében a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni, amelynek tartama a (2) bekezdés alapján naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. A munkavállaló hozzájárulására csak az Mt. 53. §-ának (3) bekezdésében felsorolt esetekben van szükség, amelyek egyike sem vonatkozik a felperesre, tehát ő a hozzájárulása nélkül is kötelezhető volt más helységben végzendő munkára.

[61] Az e szakaszhoz fűzött nagykommentár szerint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogintézménye a munkáltató utasítási jogának legmarkánsabb megjelenése. Ezek az utasítások az általános munkáltatói utasításoktól mindenekelőtt abban térnek el, hogy nem egyszerűen konkretizálják a teljesítés módját, hanem lehetővé teszik a munkáltató számára, hogy a munkaszerződésben megfogalmazottaktól eltérő teljesítést is elrendelhesen meghatározott korlátok között. A szerződéstől eltérő foglalkoztatás jogalapja tekintetében a jelenlegi Mt. 53. §-a nem rögzít semmilyen speciális feltételt. Nem szükséges tehát a munkáltató oldalán különös körülménynek fennállnia ahhoz, hogy a munkáltató az utasítási jogával élve a munkaszerződésben meghatározott feltételeket átmeneti jelleggel megváltoztassa. A szerződéstől eltérő foglalkoztatás célja éppen az, hogy a foglalkoztatás körülményeit rugalmasan igazíthassa a változó piaci körülményekhez anélkül, hogy a felek ennek érdekében a szerződés módosítására kényszerülnének.

[62] A felperes jogellenesen tagadta meg az alperes más munkahelyen történő munkavégzésre irányuló utasításának teljesítését, ahhoz ugyanis nem volt szükség a hozzájárulására, őt nem is kellett erről előzetesen írásban tájékoztatni, s a más munkahelyen

történő munkavégzés nem haladta meg a törvényben felállított időbeli korlátot sem. A felperes az utasítás megtagadásának indokát abban jelölte meg, hogy neki a munkát a munkaszerződésében szereplő (MUNKAVÉGZÉS HELYE)n kellett felvennie, s mivel a munkaszerződésében két telep szerepel, ezért nem vállalta a más telephelyen történő munkavégzést (9. sorszám alatti jegyzőkönyv 4. oldala). Ez az indok nem illeszthető be az Mt. 54. §-ának (2) bekezdése alá (a munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik), így az utasítás megtagadása nem tekinthető jogszerűnek.

[63] A felperes ezzel a magatartásával megsértette az Mt. 52. §-a (1) bekezdésének a)-c) pontjaiban előírt kötelezettségét, mert nem jelent meg a munkáltató által előírt – a munkaszerződésben írtaktól eltérő munkavégzési – helyen és időben munkára képes állapotban, a munkaideje alatt nem állt a munkáltató rendelkezésére az előírt helyen, s a munkáját nem a munkáltató utasítása szerint végezte. Ebből a szempontból közömbös, hogy az eltérő munkahelyen végzendő munkára vonatkozó utasítások megtagadásának napjain aláírta-e a felperes a jelenléti ívet vagy a bőcsi telephelyeken végzett-e munkát, és hogy a 2023. júniusi fizetését hiánytalanul megkapta-e, mert az a felperes részéről sem vitatott és a fentiek szerint bizonyított tény, hogy a munkahelyi felettese utasítása ellenére a kijelölt helyen nem jelent meg munkavégzés céljából.

[64] Az utasítás(ok) megtagadása a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megszegésének minősül, miáltal bizonyított az azonnali hatályú felmondás okszerűségének a követelménye is.

[65] A leírtak miatt az alperes jogszerűen szüntette meg azonnali hatállyal a felperes munkaviszonyát az Mt. 78. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján, így az elsőfokú bíróság tévesen következtetett a kereset alaposágára. Emiatt az ítéltábla a Pp. 383. §-ának (2) bekezdése alapján megváltoztatta az elsőfokú ítéletet és elutasította a felperes keresetét, továbbá ebből következően mellőzte az alperes kötelezését a perköltség és a feljegyzett kereseti illeték megfizetésére, a felperest kötelezve perköltség fizetésére az alperes javára, végezetül pedig megállapította, hogy a feljegyzett kereseti illeték is az állam terhén marad. A felperes által fizetendő perköltség összegét az ítéltábla az elsőfokú eljárásban 27. sorszám alatt csatolt ügyvédi megbízási szerződés és költségjegyzék alapulvételével határozta meg 300 101 Ft bruttó összegben.

[66] A fellebbezés eredményre vezetett, ezért az ítéltábla az immár pervesztes felperest kötelezte a Pp. 83. §-ának (1) bekezdése értelmében a pernyertes alperes másodfokú perköltségének megfizetésére, amelyet a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján állapított meg a csatolt ügyvédi megbízási szerződésnek megfelelően bruttó 150 050 Ft összegben.

[67] A költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a perben a feleket tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. A feljegyzett, s az Itv. 46. §-ának (1) bekezdése szerinti mértékű fellebbezési illeték az állam terhén marad a pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosultsága miatt (a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet 1. §-a).

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