



A 6.sz. ítélet a 10. sz. kijavító végzéssel javítva.

Bp, 2024. 04.25. dr. Vajas Sándor s.k.

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.159/2023/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (felperesi képviselő címe; ügyintéző: felperesi képviselő. ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) **felperesnek**, a alperesi képviselő (jogi képviselő címe, ügyintéző: alperesi képviselő. ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) **alperes** ellen, munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 5.M.70.291/2022/19. számú ítélete ellen, az alperes 20. sorszámu fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül - 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 180.000 (száznolcvanezer) forint másodfokú perkölséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – az állami adó- és vámhatóság illetékbevételi számlájára - 576.000 (ötszázhetvenhatezer) forint fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedést követő 60. napon válik esedékessé.

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 felperes 2021. július 1. napjától létesített határozatlan időtartamú munkaviszonyt az alperessel munkakör1 munkakör ellátására. A munkaszerződés 6. pontja szerint a munkáltató a munkavállalót teljes munkaidőben, napi 8 órában foglalkoztatja. A felperes munkaideje 9 órától 17 óráig terjedt, amelyről a felperes jelenléti ívet vezetett. A jelenléti íveken a felperes a 2021. novemberétől 2022. februárjáig terjedő időszakban a napi munkaidő kezdetét 9 órában, a végét 17 órában jelölte meg.

[2] Az alperes nem rendelkezett a GDPR rendelet szerinti adatkezelési szabályzattal, melyben szükséges meghatározni, hogy a különböző jelszavak átadása kinek a részére történjen. A felperes az adatkezelési szabályzat hiányában kizárólag az alperes törvényes képviselőnek volt köteles átadni a jelszavakat.

[3] munkavállaló - alperesi ügyvezetőnek nem minősülő munkavállaló - 2022. január 19. napján e-mail útján kérte a felperestől a jelszavait, melyet ő megtagadott a GDPR szabályokra és a biztonsági előírásokra hivatkozva.

[4] A felperes 2022. február 4. napjától 2022. február 22. napjáig betegállományban volt, majd 2022. február 23. napján a betegségéből felgyógyulva jelent meg munkavégzésre az alperesnél.

[5] Az alperes a 2022. február 4-i keltezésű írásbeli figyelmeztetésben azt rótta a felperes terhére, hogy az előírt munkakezdési időben nem jelent meg több alkalommal a munkavégzési helyén, csak jelentős késéssel, és azok okát nem igazolta. Ezen mulasztás miatt szóban már többször figyelmeztették és felhívták a figyelmét arra, hogy az előírt munkakezdési időben jelenjen meg. Ezen felül 2022. február 3-án a munkaidő vége előtt indokolás nélkül eltávozott a munkahelyéről.

[6] Az alperes a 2022. február 21-én kelt és 2022. február 23. napján kézbesített felmondásával megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint a munkáltató 2022. 01. 19-én, majd ezt követően 2022. 02. 04-én írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, mivel a munkaköri kötelezettségeit súlyosan és rendszeresen megszegte. Ennek ellenére nem változtatott a magatartásán, a munkáltató utasításainak többszöri felszólítás ellenére sem tett eleget (pl. IT leltár elkészítése és átadása, kamera rendszer és szerver hozzáférések, jelszavak átadása). A fentiekre tekintettel a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése mellett döntött.

Kereset

[7] A felperes a keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetésére tekintettel kérte az alperes kötelezését kártérítés jogcímén 12 havi munkabére, azaz 7.200.000 forint, és perköltség megfizetésére.

[8] Előadta, hogy a felmondási indok nem valós, mivel nem szegte meg a munkaköri kötelezettségét. Az adott munkavállalónak is jelezte, hogy a GDPR miatt a jelszavait nem adhatja ki csak az arra illetékes személyeknek. Szintén nem felel meg a valóságnak, hogy magatartásával és munkájának minőségével kapcsolatban bármilyen probléma merült volna fel, mivel a munkaköri kötelezettségének maradéktalanul eleget tett.

[9] Vitatta azon előadást is, mely szerint késve érkezett volna be a munkahelyére, és emiatt szóban sem figyelmeztették a munkaviszonya fennállása alatt. Később, 2022.

február 23-án kapott egy figyelmeztetést 2022. február 4-i dátummal, de ez már azután történt, hogy az alperes képviselőjében pénzügyi vezető pénzügyi vezető szóban jelezte, hogy a keressen másik munkahelyet és váljanak el békében.

[10] A felperes vitatta azon felmondási indokot is, mely szerint nem készítette el az IT eszközök leltárát. Az eszközökhöz hozzáfért, készített leltárt, ezután segítséget kért a teljes lista elkészítéséhez, figyelemmel arra, hogy ez egy összetettebb feladat volt.

[11] A munkáltató azon állítása sem felel meg a valóságnak, hogy igazolatlan távolléte lett volna a munkaviszonya alatt. Betegségét valóban nem igazolta minden alkalommal orvosi papírokkal, de azért, mert otthonról dolgozott ezeken a napokon, vagy szabadságot vett ki.

Ellenkérelem

[12] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[13] Hivatkozott arra, hogy többször figyelmeztette szóban a felperes, mert jelentős késéssel érkezett meg reggel az irodába, illetve engedély nélkül távozott a napi munkaidejének lejártát megelőzően. Ezen felül, a csatolt e-mailek tanúsága szerint, a felperes írásbeli kérés ellenére nem készítette el hónapokon keresztül az IT eszközök leltárát. A felperes több alkalommal jelezte írásban, hogy beteg, azonban erre vonatkozó orvosi igazolást sem szóbeli, sem írásbeli felszólítás ellenére nem csatolt.

Az elsőfokú bíróság határozata

[14] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek elmaradt jövedelem címén kártérítésként 7.200.000 forintot.

[15] Az elsőfokú bíróság nem fogadta el az alperes azon hivatkozását, mely szerint tájékoztatta a felperest, hogy pénzügyi vezető, a alperes is adatkezelőnek minősül, figyelemmel arra, hogy nem bizonyította ezen állítását. Az alperes pedig pénzügyi vezető tanúkénti meghallgatásától elállt, így a fenti személyt az adatkezelésre vonatkozó tájékoztatás kapcsán tanúként nem tudta meghallgatni. Másrészt az alperesi állítás azért sem bír jelentőséggel, mert nem pénzügyi vezető, hanem munkavállaló kérte e-mail útján a szóban forgó jelszavakat, aki nem minősül a alperes törvényes képviselőjének. Ebből következően a bíróság igazoltnak találta, hogy olyan munkavállaló kérte a jelszavakat, aki nem volt jogosult arra.

[16] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a felmondás példálózó jelleggel sorolta fel a felperes kötelezettségszegéseit. Erre tekintettel felhívta az alperest nyilatkozattételre, melynek nem tett eleget.

[17] A munkaidő be nem tartására vonatkozó felmondási indok kapcsán az alperes becsatolta a 2021. novemberétől 2022. januárjáig vonatkozó időszakra a jelenléti íveket, melyek nem támasztották alá ezen felmondási indokot.

[18] A bíróság tanúként hallgatta meg ennek kapcsán tanút és tanult. A tanúk elmondása szerint előfordult, hogy a felperes később jött, illetve előbb elment, azonban konkrétumokat nem adtak elő. Az elsőfokú bíróság a jelenléti íveket fogadta el, mint okirati bizonyítékokat a felperes jelenléte kapcsán, melyekből az volt megállapítható, hogy a munkaidőt betartotta.

[19] Az elsőfokú bíróság a betegállomány időszakára vonatkozó előadások kapcsán megállapította, hogy a felperes 2022. február 4-től, február 22-ig betegállományban volt. Külön bírói kérdésre egyik tanú sem tudta konkretizálni a késéseket, tanúl tanú úgy nyilatkozott, hogy rendszeres késésekről lehet beszélni, valószínűleg több hétig, azonban konkrétumot nem tudott előadni.

[20] A bíróság értékelte a késésekre vonatkozó írásbeli figyelmeztetésben foglaltakat is. Az alperes nem tudta igazolni az írásbeli figyelmeztetés átvételének dátumát, így a bíróság csak az írásbeli figyelmeztetés keletkezését rögzítette, az átvétel dátuma nem volt megállapítható. Az írásbeli figyelmeztetés kézbesítésének az időpontja azonban nem bírt volna jelentőséggel. Amennyiben az nyert volna bizonyítást, hogy a felperes az alperes állításának megfelelően 2022. február 4. napján átvette, a felmondásnak a munkaidő be nem tartására vonatkozó indoka a kétszeres értékelés tilalmába ütközik, így emiatt jogellenes. Amennyiben az nyert volna bizonyítást, hogy a felperes a felmondás közlését követően 2023. február 23. napján vette át az írásbeli figyelmeztetést, valótlán a felmondási indokolás, hogy a figyelmeztetések ellenére a munkavállaló nem változtatott a magatartásán, ebben az esetben ugyanis valójában a munkáltató nem részesítette írásbeli figyelmeztetésben a felperest, tehát a felmondás indokával ellentétben lehetőséget sem biztosított arra, hogy a felperes az állítólagos késések kapcsán a magatartásán változtathasson. Ebben az esetben a felmondási indok a valótlansága miatt jogellenes.

[21] Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés körében felhívta az alperest, hogy tegyen tényelőadást arra vonatkozóan, hogy volt-e igazolatlan napja a felperesnek, amennyiben volt, csatolja a bizonyítékait, tegye meg bizonyítási indítványait. Az alperes a felhívásnak nem tett eleget, ebben a vonatkozásban felettes tanúkénti meghallgatására vonatkozó bizonyítási indítványát nem tartotta fenn.

[22] Az alperes az igazolatlan távollét kapcsán csatolta az e-mailevelezést, melyből csupán annyi volt megállapítható, hogy a felperes több alkalommal jelezte, hogy betegség miatt nem tud a munkahelyén megjelenni. Az elsőfokú bíróság tehát bizonyítatlanság miatt jogellenesnek találta ezen felmondási indokot.

[23] Az IT leltár elkészítésének és átadásának elmulasztására vonatkozó felmondási indok tekintetében pedig az alperes e körben még csak tényállítást sem terjesztett elő, ennél fogva bizonyítási indítványt és bizonyítékokat sem nyújtott be a bíróság számára, így ezen felmondási indok is jogellenes.

Fellebbezés

[24] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását, a kereset elutasítását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[25] Előadta, hogy a hozzáférések kiadására az alperes nevében pénzügyi vezető szólította fel a felperest, aki elismerte, hogy rendelkezett utasítási joggal, ezért köteles volt eleget tenni a kérésének.

[26] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a meghallgatott tanúk vallomásával szemben a jelenléti ív tartalmát fogadta el. Mind a felperes, mind a tanúk elmondták, hogy a jelenléti íveket nem napi szinten vezették az alperesnél, hanem azokat minden hónap végén, az adott hónapra visszamenőlegesen töltötték ki és írták alá. Az alperes kizárólag jóindulattól fizette meg a felperes teljes munkabérét azon napokra is, amikor nem tartotta be a munkaidőre vonatkozó előírásokat. A tanúk egyértelműen igazolták, hogy a felperes nem jelent meg a munkavégzésre, illetve onnan több alkalommal idő előtt távozott.

[27] Hivatkozott arra, hogy a felperes szóban és írásban is figyelmeztetve lett a munkaidő be nem tartása miatt, mely magatartását pedig a tanúk is alátámasztották.

Fellebbezési ellenkérelem

[28] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[29] Előadta, nem valós azon fellebbezési hivatkozás, hogy pénzügyi vezető szólította volna fel a felperest a jelszavak kiadására. A GDPR szabályok nagyon szigorúak és megszegésük súlyos jogkövetkezményekkel járhatnak. Figyelemmel arra, hogy az alperesnek nincs adatvédelmi szabályzata, így a jelszavak átvételére jogosult személy kizárólag az ügyvezető volt, de tőle ilyen utasítást nem kapott. A felperes megjegyezte, hogy az alperes végül eltekintett pénzügyi vezető tanúkénti meghallgatásától.

[30] Hivatkozott arra, hogy munkavállaló mind az alperes, mind cégl-nél munkavállaló. A jelszavakkal kapcsolatos kérdését azonban alperes e-mailcíméről küldte. A felperest azonban sem munkavállaló, sem pénzügyi vezető nem tájékoztatta az adatkezelésről.

[31] A tanúk vallomásával kapcsolatban előadta, hogy ők nem voltak a felettesei, azért állt velük kapcsolatban, mert a munkaállomásuk egymás mellett volt, ezenkívül azonban semmilyen rálátásuk nem volt egymás munkakörére. Állította továbbá, hogy nemcsak az irodában dolgozott, hanem rendszeresen, külső munkahelyeken is kellett feladatokat végeznie, és a tanúknak nem számolt be arról, hogy mikor, mely munkát honnan végez.

[32] Továbbra is hivatkozott arra, hogy nem szegte meg a munkaidőre vonatkozó előírásokat, melyet az alperes az elsőfokú eljárás során nem tudott igazolni. Sem a munkaszerződésében, sem a munkaköri leírásában nincs kikötve a munkaidő kezdete és vége, abban kizárólag annyi szerepel, hogy munkaidő tartama napi 8 óra. Az alperesnél egyébként is teljesen változó volt, hogy ki mettől, meddig dolgozott.

[33] Megjelölte a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 140/A. § (1) bekezdését, mely kifejezetten a munkáltató kötelezettségévé teszi a munkaidő-nyilvántartás vezetését és annak ellenőrzését. A munkaidő-nyilvántartásból minden olyan adatnak megállapíthatónak kell lennie, amelyet az Mt. 134.§-a előír. Az alperes ezen felmondási okra nem hivatkozhat kellő joggal, figyelemmel arra, hogy a megfelelő munkaidő-nyilvántartás vezetése és ellenőrzése a munkáltató feladata.

[34] Fenntartotta azon előadását, hogy az írásbeli figyelmeztetést a felmondás után adták át a részére, továbbá hivatkozott a kétszeres értékelés tilalmára is.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[35] Az alperes fellebbezése megalapozatlan.

[36] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan tárta fel, döntését a peradatok okszerű mérlegelésével, helytálló következtetéssel, a helyes jogszabályok alkalmazásával hozta meg és a szükséges tartalommal és terjedelemben indokolta. Döntésével és annak indokaival egyetértett, ezért azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386.§ (4) bekezdése alapján, helyes indokai alapján hagyta helyben.

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

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

Jelszavak átadása

[39] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, miszerint az alperes adatvédelmi szabályzattal nem rendelkezett, továbbá nem vitatta azon felperesi tényállítást, mely szerint a GDPR rendelet alapján a jelszavak átadását jogszerűen csak az alperes törvényes képviselője kérheti. Az alperes a fellebbezésében tévesen hivatkozott arra, hogy a hozzáférések kiadására az alperes nevében pénzügyi vezető szólította fel a felperest. A perben becsatolt e-mailevezés bizonyítja, hogy a felperestől munkavállaló kérte a jelszavakat, aki azonban nem minősül az alperes törvényes képviselőjének. Az alperes a bizonyítási kötelezettségek körében nem tartotta fenn pénzügyi vezető tanúkénti meghallgatását, így a munkáltató a felmondásban megjelölt ezen indokot nem bizonyította, ezért az jogellenes.

Munkaidő

[40] Az elsőfokú bíróság helytállóan fogadta el a jelenléti íveket a felperes munkavégzésével kapcsolatban. Az alperes sem vitatta, hogy a jelenléti ívek alapján történt a munkabérek kifizetése. A jelenléti íveken feltüntetett munkaidő-nyilvántartás vonatkozásában a munkáltató tanúként jelölte meg tanú1. és tanú2t. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a fenti tanúk a felperes kollégái voltak, de a munkavégzésére nem láttak rá teljes körűen, így ezen felmondási indok kapcsán teljeskörű vallomást nem tudtak tenni. Az elsőfokú bíróság helytállóan mérlegelte a tanúk vallomását, miszerint tanú1 sem tudott egy konkrét időszakot megjelölni a mulasztással kapcsolatban. tanú2 tanú pedig előadta, hogy dátumszerűen nem tud nyilatkozni arról, hogy a felperes mikor nem járt be a munkahelyére, a munkaidőre

vonatkozó rendelkezéseket pontosan mely időszakban nem tartotta be. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy az egyik munkavállaló sem volt a felperes felettese és a munkáltatói jogkör gyakorlója, ezért a nyilatkozatukat a felmondás alátámasztásaként nem lehetett figyelembe venni.

[41] Az elsőfokú bíróság a felmondásban szereplő többi, további példálódzó indokok kapcsán sem találta megalapozottnak a munkáltatói felmondást. Az alperes azonban a fellebbezésében a további indok vonatkozásában nem tett tény-, és jogállítást, jogi érvelést sem, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet e vonatkozásban is teljeskörűen elfogadta.

Záró rész

[42] A másodfokú bíróság a Pp. 81.§-a alapján kötelezte az alperest másodfokú perköltség viselésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§-a alapján határozott meg.

[43] A másodfokú bíróság az alperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§-a alapján kötelezte fellebbezési illeték megfizetésére.

[44] Tájékoztatja a bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetnie. Megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az Ítéltábla megnevezését, az Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[45] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

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

Budapest, 2023. november 23.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró