



Balassagyarmati Törvényszék

3.M.70.064/2023/23. szám

A Balassagyarmati Törvényszék a Dr. Deák Sándor ügyvéd (Cím1) által képviselt Felperes1 (felperesi cím) felperesnek az Ormai, Papp és Társai CMS Cameron McKenna Nabarro Olswang LLP Ügyvédi Iroda (Cím2; képviseli: Dr. Ormai Gabriella ügyvéd), a Bálint György Rudolf Ügyvédi Iroda (Cím3; képviseli: Dr. Bálint György Rudolf ügyvéd;), és a Dr. Torma Gergely Ügyvédi Iroda (Cím4; eljáró ügyvéd: Dr. Torma Gergely) által képviselt Alperes1 (alperesi cím) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében meghozta a következő

í t é l e t e t:

A bíróság kötelezi az alperest, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként tizenöt napon belül fizessen meg felperes részére 2.471.400.- (kettőmillió-négy százhetvenegyezer-négy száz) forintot felmondási időre járó távolléti díj jogcímén, valamint 4.229.750.- (négy millió-kettő százhuszonkilencezer-hétszázötven) forintot végkielégítés jogcímén, valamint 700.000.- (hétszáz ezer) forint + ÁFA ügyvédi munkadíjból álló perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az államnak e határozat jogerőre emelkedésétől számított 60 napon belül 402.069.- (négy százkettő ezer-hatvankilenc) forint feljegyzett kereseti illetéket az állami adó- és vámhatóság 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlája javára.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a Balassagyarmati Törvényszék Gazdasági Hivatalának külön felhívására 187.979.- (egyszáznyolcvanhétezer-kilenc százhetvenkilenc) forint előlegezett tanúdíjat, valamint fordítási és tolmácsolási díjat.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül van helye fellebbezésnek, mely fellebbezést a Fővárosi Ítéltáblához címezve, a Balassagyarmati Törvényszéken lehet írásban, az elektronikus kapcsolattartás szabályai szerint benyújtani. Ha a felek a fellebbezést nem elektronikus úton nyújtják be, úgy az hatálytalan és úgy kell tekinteni, mintha fellebbezést nem nyújtottak volna be, továbbá a bíróság a fellebbezőt pénzbírsággal sújtja. A másodfokú bíróság az ítélet ellen irányuló fellebbezést tárgyaláson kívül bírálhatja el, kivéve, ha a felek bármelyike tárgyalás tartását kéri. A fellebbező félnek a tárgyalás tartására irányuló kérelmét a fellebbezésben kell előterjesztenie. A felek kérelme alapján sem kell tárgyalást tartani, ha az elsőfokú bíróság ítéletét az eljárás megszüntetése miatt vagy eljárási szabálysértés miatt kell hatályon kívül helyezni; a fellebbezés a perköltség viselésére vagy összegére, illetve a meg nem fizetett illeték vagy az állam által előlegezett költség megfizetésére vonatkozik; a fellebbezés csak a teljesítési határidővel vagy a részletfizetés

engedélyezésével, illetve az előzetes végrehajthatósággal kapcsolatos; vagy az ítélet indokolása ellen irányul.

I n d o k o l á s

Tényállás

- [1] A bíróság a felperes keresetlevele, alperes ellenkérelme, a felek személyes meghallgatása, valamint a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként az alábbi tényállást állapította meg.
- [2] A felperes 1999. január 11. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel (2013. november 11. napjáig Cégnév1) kereskedelmi ügyintéző munkakörben, havi személyi alapbére 553.000.- Ft, távolléti díja 604.250.- Ft volt.
- [3] A felperes 2022. augusztus 25. napján a Név1hez intézett - ua. Név2nak, Tanú2nek és Tanú4nak másolatban is megküldött - e-mailben kiviteli engedélyt kért 5 db hulladék raklapra, 1 db hulladék kartonra, 2 db hulladék nejlonfóliára és 2 db üres műanyag vödörre. Jelezte továbbá, hogy el szeretne vinni 3-4 db, 2,80-3 méteres hulladék raklapot, amelyeket félretett.
- [4] Név2 aznap e-mailben tájékoztatta a felperest, hogy „*raklapot kivinni tilos*”. A felperes az e-mailre válaszolva előadta, hogy a raklapokra a pincében és a garázsban, a hosszúakra pedig a padláson szeretne dobozokat rakni. Előadta továbbá, hogy korábban teherautószámra vitték a dolgozók, csak az összekészítéssel és a felpakolással volt gond, mert a dolgozók ezt elvárták a raktárosoktól. Egyébként a cégnek kell fizetni azért, hogy a fa hulladékot elvigyék. Név2 a válaszában tájékoztatta a felperest, hogy fél éve be lett vezetve egy rendszer, amivel az udvari rend sokat javult. Eszerint hulladék fát semmilyen célra nem lehet kiadni a munkavállalóknak. A fa hulladékért pedig a cégnek fizetnek. Kérte, hogy a felperes ezt vegye tudomásul.
- [5] A felperes ezt követően - 15:27 órakor - írásban jelezte, hogy az apró palettákat visszatette, és kérte, hogy másnap beszéljék meg és szabjanak meg egy árat, ha már úgyis fizetnek az elvitelért, és azt kifizeti. Ezt követően a felperes az autójába korábban bepakolt eszközöket - köztük azokat is, amelyekre a kiviteli engedélyt megkapta - a személygépkocsijával kivitte a gyár területéről.
- [6] Törvényes képviselő1 ügyvezető 2022. augusztus 26. napján, a felperesnek megküldött e-mailben megtagadta a hozzájárulást a kivitelhez, egyfelől az udvaron fenntartandó rend érdekében, másfelől egyéb szabályozásokba ütközés miatt.
- [7] Az alperes megkereste az esettel kapcsolatban az őrzés-védelmet ellátó biztonsági céget. A társaság a 2022. augusztus 30. napján kelt e-mailben arról tájékoztatta az alperest, hogy a kamerafelvételek alapján a felperes 2022. augusztus 25. napján 15:35 órakor hagyta el személygépkocsijával a gyár területét, a sorompónál megmutatta a kiviteli engedélyét a

vagyonőrnek, aki az autó leengedett ablakán keresztül benézett az autóba, de a kiviteli engedély alapján nem ellenőrizte le a kivitt eszközöket, raklapokat nem látott.

- [8] Az alperes 2022. szeptember 1. napján az ügyben meghallgatta a felperest, tekintettel arra, hogy felmerült a gyanúja a munkaviszonyból származó kötelezettségei megszegésének. A meghallgatás jegyzőkönyve alapján a felperes elismerte, hogy az engedély-kéréssel érintett eszközöket az autójába bepakolta, de a raklapokból csak 2 db-ot vitt el. Előadta, hogy hibázott, de szándékában állt visszavinni a raklapokat.
- [9] Felperes a raklapokat a meghallgatását követő időszakban visszavitte az üzem területére.
- [10] Az alperes 2022. szeptember 14. napján a felperes munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. § (1) bekezdésére hivatkozással megszüntette. A felmondás indokolása szerint a felperesnek a raklapok kiviteli tilalmára vonatkozó utasítás megtagadására sem joga, sem kötelezettsége nem volt. Az utasítás bármely méltányos ok nélküli megtagadása és ezzel a munkáltató tulajdonában álló bármely eszköz vagy tárgy kivitele, illetve bármely mértékű kár szándékos okozása a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésének minősül. A jogsértést szándékosan követte el. Magatartása a munkaviszony fenntartásával összeférhetetlen. A munkáltató jogos és méltányos érdekeit következmények nélkül nem lehet megsérteni. Az alperes az intézkedését az Mt. 8. §, 52. § és 54. §-ra alapította.
- [11] Alperes a perben előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás jogát az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára alapította (6. sz. jkv. 2. oldal). A felperes az eljárás során azt sérelmezte, hogy a munkáltató miért alkalmazott első intézkedésként azonnali hatályú felmondást, holott rendelkezik szabályzattal a hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozóan. Alperes előadta, hogy a felperessel szemben nem alkalmazott az Mt. 56. § (4) bekezdése szerinti hátrányos jogkövetkezményeket, mivel a felperes munkaviszonyát azonnali hatályú felmondás útján megszüntette.

A felperes keresete, az alperes írásbeli ellenkérelme

- [12] A felperes - jogi képviselővel eljárva - 2022. október 13. napján érkezett keresetlevelet terjesztett elő a Balassagyarmati Törvényszéken, mely a 3.M.70.051/2022. ügyszámon lett lajstromozva. A szünetelés után a 3.M.70.064/2022. ügyszám alatt indult újra az eljárás. Felperes a végleges kereseti kérelmében a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére tekintettel, az Mt. 82. § (3)-(4) bekezdésére alapozva kérte alperes kötelezését 90 napi felmondási időre járó távolléti díj bruttó 2.369.970.- Ft összegben, valamint 7 havi felmondási időre járó végkielégítés bruttó 4.055.282.- Ft összegben történő megfizetésére. Továbbá a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáért folyamodott és perköltség igényt jelentett be.
- [13] A felperes előadta, hogy az alperes munkáltató intézkedése eltúlzott volt, nem állt arányban a felperes által elkövetett kötelezettségszegéssel, ezért az alperes rendeltetés-ellenesen járt el.

- [14] Az alperes az ellenkérelemben a teljes kereset elutasítását kérte és perköltség igényteliséget élt. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás jogszerű volt, mert a felperes az értékkel bíró raklap utasítás ellenére történő elvitelével a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan és jelentős mértékben megszegte, amellyel egyben olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. Előadta, hogy alperesnek nem volt tudomása a raklapok visszavételéről. Az „Alperes észlelte, hogy a felperes az Mt. 52. § (1) c) pontjában foglaltak alapján a Munkáltató által adott szabály, egyben utasítás betartására vonatkozó kötelezettségének szándékosan nem tett eleget, továbbá az Mt. 8. §-ban foglaltak szerinti, a munkáltató jogos gazdasági érdekei sértésével kapcsolatos kötelezettségét ugyancsak szándékosan megsértette, amennyiben az Alperes közlése szerint értékkel bíró raklapokat a véglegesség jellegével az alperes telephelyéről elvitte.” Az alperes tanúként kérte meghallgatni Tanú1 regionális tehetségmenedzser-vezetőt, Tanú2 logisztikai vezetőt, Tanú3 csoportvezető öntőt, Tanú5 operátor öntőt és Tanú4 logisztikai raktárvezetőt.
- [15] A felperes a válasziratban előadta, hogy a raklapok felhasználásának valós célját - a nászajándék szállítását - eredetileg nem akarta az érintettek tudomására hozni, ugyanakkor a meghallgatásán részletesen elmondta. A raklapokat akkor tudta visszaszállítani az üzem területére, miután az autóját megjavították. A gépjármű meghibásodását Tanú2nek jelezte. Előadta továbbá, hogy a raklapok nem képviselnek értéket, mert csomagolási melléktermék, a cég nem vásárolja meg. Károkozást nem valósított meg, tekintve, hogy nem volt rosszhiszemű eltulajdonítási szándéka, és a raklapok visszakerültek a cég telephelyére.
- [16] Az alperes a viszontválaszban előadta, hogy 2022. augusztus 1-jével szüntette meg a korábbi gyakorlatot, és ezt követően nem engedélyezte raklapok kivételét. A rendelkezés nem volt írásba foglalva, munkáltatói tájékoztatás keretében ismertették a dolgozókkal. Az alperes 2022. július 27. napján adott ki utoljára fa hulladék kivételére engedélyt. A kiviteli engedélyeket Név2 volt jogosult aláírni.
- [17] Az alperes a perben elismerte, hogy a felperes távolléti díjának részét képezi az az 51.250.- Ft juttatás, melyet felperes az IT helpdesk munkatársi feladatok ellátásáért kapott. Alperes előadta, hogy a raklap értékének nincs relevanciája, a károkozás munkajogi vetülete a fontos, hogy a dolgozók előtt példát statuáljon. Álláspontja szerint a felperes kárt okozott, mert megsértette a munkáltató méltányos gazdasági érdekét és megtagadta a munkáltatói utasítást.
- [18] A bíróság tájékoztatta a feleket a rájuk irányadó bizonyítási kötelezettségről. A perben az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a 2022. szeptember 14. napjára keltezett, azonnali hatályú felmondás indokolása megfelel a világosság formai követelményeinek, az valós és okszerű volt. Bármelyik követelmény hiányában a felmondás jogellenes. Az alperesnek kellett bizonyítania azt is, hogy a munkáltatói intézkedés az azonnali hatályú felmondással szemben támasztott törvényi követelményeknek megfelel, azaz az abban megjelölt magatartásaival felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, vagy egyébként olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette.
- [19] A bíróság a felek által tett bizonyítási indítványokból a tényállás megállapításához az alábbi okirati bizonyítékokat vette figyelembe: felperes munkaszerződését, megbízási szerződést,

azonnali hatályú felmondást, jegyzőkönyvet a felperes meghallgatásáról, Kollektív Szerződést, és az e-mail levelezéseket. A bíróság tanúként hallgatta meg Tanú1t, Tanú2t, Tanú3t, Tanú5 és Tanú4t.

[20] A bíróság a 3.M.70.064/2023/6-I. számú, jegyzőkönyvbe foglalt végzéssel felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultságát megállapította.

[21] A bíróság a bizonyítási eszközök együttes értékelése és mérlegelése alapján, a Pp. 279.§-a alkalmazásával a felperes keresetét az alábbiak szerint találta alaposnak.

A bíróság döntései és jogi indokai

[22] A bíróságnak a perben az azonnali hatályú felmondás jogszerűségéről vagy jogellenességéről, és a jogellenesség jogkövetkezményeiről kellett döntenie.

[23] A bíróság az alábbi jogszabályokat vette figyelembe.

[24] Az Mt. 8. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

[25] Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja alapján a munkavállaló köteles a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.

[26] Mt. 54. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. A (3) bekezdés szerint a munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

[27] Az Mt. 64. § (1) bekezdés c) pontja alapján a munkaviszony megszüntethető azonnali hatályú felmondással. A (2) bekezdés szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. (MK 95.)

[28] Az Mt. 78. § (1) alapján a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. (2) Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.

- [29] Az Mt. 82. § (3) bekezdése alapján a munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy b) munkaviszonya megszűnéskor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben. (4) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.
- [30] Az Mt. 179. § (1) bekezdés szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. (2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.
- [31] A bíróság vizsgálta, hogy az azonnali hatályú felmondás megfelel-e a világosság-valóság-okszerűség hármas követelményrendszerének.
- [32] A világosság követelménye alapján a munkavállaló számára teljes mértékig nyilvánvalóvá és egyértelművé kell tenni, hogy a munkájára a továbbiakban miért nincs szükség. Az MK. 95. számú állásfoglalás szerint nem szükséges a felmondási ok részletes leírása sem, hanem a körülményekhez elegendő az ok összefoglaló megjelölése is. A munkáltatói intézkedés indoka világosságának követelménye megtartottságát nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettje tudomása (tudattartama) alapján kell értékelni. (Mfv.10.466/2016/1. BH2017.348) Az MK 95. számú állásfoglalás II. pontja alapján 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 világos 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.
- [33] A világosság követelménye kapcsán a bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolásából egyértelműen megállapítható, hogy az alperes pontosan mely okból kifolyólag szüntette meg azonnali hatállyal a felperes munkaviszonyát. Az indokolásban szerepelnek azok a konkrét tények, körülmények, amelyekre az alperes az intézkedését alapította, és megjelölte a felperes kötelezettségsgző magatartását. Az alperes intézkedése a világosság követelményének megfelelt.
- [34] A valóság követelménye azt jelenti, hogy a felmondás okának objektíve igaznak kell lennie, és az intézkedéskor kell ténylegesen fennállnia.
- [35] A bíróság vizsgálta a felmondási okot.
- [36] Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a felmondáshoz az a felperesi magatartás vezetett, hogy a munkáltató tiltó rendelkezése ellenére kivitt az üzem területéről 2 db raklapot. A felperes a raklapok kivitelét nem tagadta, elismerte, hogy hibázott. Abban volt vita a felek között, hogy a raklapokat a végleges eltulajdonítás szándékával vitte-e el, vagy

ideiglenesen, azzal, hogy visszaszállítja azokat. Ez azonban a jogvita eldöntése szempontjából nem bírt relevanciával.

- [37] A fentiek alapján megállapítható, hogy valós a felmondás alapjául szolgáló felperesi magatartás, miszerint az üzem területéről engedély nélkül kivitte a raklapokat.
- [38] A felmondás indoka abban az esetben okszerű, amennyiben abból elfogadhatóan arra lehet következtetni, hogy a munkáltatónál a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség.
- [39] Alperes a perben a felmondás jogalapjaként az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontját jelölte meg, ugyanakkor a felmondásban a munkaviszony fenntartásával való összeférhetetlenségre is utalt, ezért a felmondás tartalmát tekintve a bíróságnak nemcsak a minősített kötelezettségszegés megvalósulását kellett vizsgálnia. „...egységes a joggyakorlat a körben, hogy nem annak van jelentősége, hogy a rendkívüli (azonnali hatályú) felmondás a törvény a) vagy b) pontját jelöli meg, vagy mindkettőre hivatkozik, mert a bíróság a megszüntető jognyilatkozatot annak tartalma szerint minősíti, a jognyilatkozatban közölt indokok alapján. (A felmondások és azonnali hatályú felmondások körében folytatott joggyakorlat-elemzés összefoglaló jelentése 3.3.2. pont; Mfv.I.10.334/2018/3.) Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerinti minősítés a bíróságot nem köti. Az intézkedés jogszerűségének vizsgálata arra terjed ki, hogy a munkáltató döntésében felhozott magatartás megfelel-e a törvény rendelkezésének. (Mfv.I.10.189/2017/7., Mfv.I.10.055/2016/4.) (Mfv. 10.040/2021/4. [21] bekezdés)
- [40] A bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy a felperesi magatartás a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyosan gondatlan, jelentős mértékű megszegésének minősül-e, így alapul szolgálhat-e az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti intézkedés megtételére, illetve tanúsított-e felperes olyan magatartást, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, és ezáltal alkalmazható az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja.
- [41] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti három feltétel együttes meglétét a perben az alperesnek kellett bizonyítania.
- [42] A bíróságnak elsőként abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a raklapok kivételére vonatkozó tilalom, mint munkáltatói tiltás megfelel-e az Mt. 52. § szerinti munkáltatói utasítás jogi kategóriájának, és annak megtagadására a felperes jogosult volt-e.
- [43] A munkaviszony célja, hogy a munkavállaló teljesítse a munkakörébe tartozó feladatokat. Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja szerint a munkavállaló köteles a munkáját - a munkájára vonatkozó - szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. Az Mt. 52. § szerinti munkáltatói utasítás e cél teljesítését segíti elő, ezért a figyelmen kívül hagyása a munkavégzéshez kötődő kötelezettségszegésben realizálódik.
- [44] A perben tett nyilatkozatok alapján megállapítható, hogy a munkáltató a raklapok kivételét az udvar rendben tartása érdekében rendelte el, ezzel megszüntette azt a korábbi gyakorlatot, hogy raklapokat engedéllyel el lehetett vinni a dolgozóknak.

- [45] *„Az utasítás akkor felel meg a jogszabálynak, ha az a jogosulttól származik, jogszerű annak tartalma, megfelelő a formája, illetve nem ütközik az utasítási jog korlátaiba.”* (Kúria Mfv.10.255/2018/8. [35] bekezdés)
- [46] A perben a felperes nem vitatta Törvényes képviselői ügyvezető utasításadási jogosultságát. Alperes az EBH2016.M.28. számú döntésre alapítottan utalt arra, hogy az alperes jogszerű utasítást közölt a felperessel, amely írásba foglalás hiányában is kötelező érvényű a felperesre, és nem mentesíti az általános magatartási normák, elvárások, és a munkáltatónál érvényesülő gyakorlat betartása alól. A meghallgatott tanúk nyilatkozata alapján megállapítható volt, hogy az alperes nem fordított kellő figyelmet arra, hogy a tiltó rendelkezést minden munkavállaló megismerhesse. Azonban figyelembevételét az tény, hogy az üzem területéről csak írásbeli engedéllyel lehetett bármilyen eszközt vagy anyagot kivinni, és ennek a felperes is a tudatában volt, valamint azt, hogy a felpereshez intézett e-mailekben a munkáltató is a tudomására hozta az intézkedés tartalmát, ezért ennek a körülménynek nem volt meghatározó jelentősége.
- [47] *„A munkaviszony jellegénél fogva a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét tartalommal a munkáltató utasításai töltik ki. A munkafeladatokat túlnyomórészt a munkaköri leírásban rögzítik, azonban ez szóban is meghatározható. A munkavállaló a munkát a munkáltató jogszerű utasítása szerint köteles elvégezni [Mt. 52. § (1) bekezdés c) pont].”* (Kúria Mfv.10.252/2018/3. [35] bekezdés)
- [48] *„Az utasításhoz való jog, a munkáltatónak a teljesítés meghatározására irányuló egyoldalú joga, melynek célja a munkavégzés irányítása, vezetése. Utasítási jogkörében eljárva a munkáltatónak joga van a munkavállalónak a munkavégzés módjára, helyére, idejére és egyéb körülményeire nézve általános, vagy eseti utasítást adni. Áttérve a munkáltatói utasítás konkrét kategóriájára, annak természetes korlátját jelenti a célhoz kötöttsége. Utasításadásnak a munkavégzést és az azzal összefüggő munkavállalói magatartást illetően van helye. A magyar munkajogban az utasítás célja a munkavégzés irányítása, vezetése, annak csak a munkavégzéssel, illetve az azzal összefüggő munkavállalói magatartás tekintetében van helye.”* (Kajtár Edit: A munkáltatói utasítás helye a 21. század munkajogában - Radnay József: Munkajog. Szent István Társulat. Budapest 2009. 113-114. oldal nyomán)
- [49] Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja alapján, fentiek figyelembevételével a bíróság arra a jogi álláspontra helyezkedett, hogy az a rendelkezés, mely szerint az üzem területéről raklapot kivinni tilos, nem tekinthető a felperes munkavégzésével és a munkaköri feladatainak ellátásával összefüggő munkáltatói utasításnak.
- [50] A bíróság osztja azt az alperesi állítást, hogy a felperesnek az utasítás megtagadására vonatkozó, Mt. 54. § (1)-(2) bekezdés szerinti kötelezettsége és jogosultsága nem állt fenn, ugyanis az utasítás végrehajtása más személy egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan nem veszélyeztette, annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba nem ütközött, a felperes életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan nem veszélyeztette.

- [51] Mindezek alapján a felperes azzal, hogy a kiviteli tilalomra vonatkozó utasítást nem vette figyelembe, nem követett el munkaviszonyból származó kötelezettségszegést. A felperes tisztában volt a cselekményével, ismerte a munkáltató elvárásait, így tudta, hogy magatartásával mindezekkel szembe helyezkedő viselkedést tanúsított, de azzal csak a munkahelyi fegyelmet sértette meg.
- [52] A bíróság ezt követően vizsgálta a munkáltató jogos érdekei veszélyeztetésének tilalmát, melyet a bírói gyakorlat a munkavállaló lényeges kötelezettségei körébe sorol. Lényeges kötelezettségről akkor beszélünk, ha az a munkajogi alapelvek, a munkaszerződésből eredő és a törvényben meghatározott egyéb alapvető kötelezettségek megsértését jelenti. A bíróságnak e szerint kellett minősítenie a felperesi cselekményt.
- [53] *„A főszabály tartalmában változatlan: a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Ez a rendelkezés számos tényállást foglal magában. A szabály – jellege miatt – elsősorban a munkavállalótól valamilyen magatartástól való tartózkodást kíván meg. Ez nem feltétlenül csak azt jelenti, hogy a munkavállaló ne dolgozzon a piaci versenytárs számára, hanem a munkavégzés jellegéből következően az is elképzelhető, hogy önmagában a munkaviszonyon kívüli egyéb munkavégzés önmagában is sértheti a munkavállaló jogos gazdasági érdekét. A „jogos gazdasági érdek” fogalmáról, illetve kereteiről szükséges a munkavállaló előzetes tájékoztatása.”* (Munka törvénykönyve Indokolás)
- [54] *„A munkáltató jogos gazdasági érdekét képezi mindaz, ami a munkáltató által folytatott jogszerű gazdasági tevékenységgel összefügg.”* (Jogtár-Kommentár)
- [55] A perbeli tényállás alapján e körben jelentőséggel bír, hogy a felperes kártérítési felelőssége az Mt. 179. § alapján fennáll-e. A vétkességen alapuló munkavállalói kárfelelősségi alakzat megállapításának négy feltétele van: a munkavállaló kötelezettségszegése, vétkessége, a kár bekövetkezése, okozati összefüggés a károkozó magatartás és a kár között.
- [56] A felperes a raklapok kivitelét elismerte, a tudata átfogta a cselekményét, vétkessége tekintetében pedig megállapítható, hogy a szándékosság fogalmi ismérvei megvalósultak.
- [57] Tanú2 és Tanú4 tanú nyilatkozata alapján bizonyítást nyert, hogy a raklapokat a felperes visszaszállította az üzem területére, amelynek időpontja a felmondás közlését megelőző időszakban volt.
- [58] A bíróság rámutat, hogy az alperes a kár összegét nem jelölte meg, és nem is bizonyította. Arra tett nyilatkozatot, hogy a fa hulladék értéke 8,5.- Ft/kg összegben kerül elszámolásra. Tanú4 tanú arról nyilatkozott, hogy jelen volt, amikor a felperes a meghallgatása után 4-6 db raklapot visszavitt, de pontos darabszámmra nem emlékszik. Nyilatkozata szerint a hulladék raklapokat nem tartották nyilván, hulladékként konténerben gyűjtötték. Törvényes képviselő1 szervezeti törvényes képviselő előadta, hogy a kamerafelvételeket Név2sal ketten nézték meg, és ők állapították meg az eltulajdonított paletták számát. Alperes jogi álláspontja szerint a károkozás azzal is megvalósult, hogy a raklapok visszakérültek az alpereshez.

- [59] A Kúria az Mfv. 10.140/2022/4. számú határozatában megállapította, hogy „*A felperes vétkes magatartása ugyanakkor a kár bekövetkezésének vagy összegének bizonyítása hiányában nem eredményezheti a felperes marasztalását.*” [81]
- [60] A bíróság e körben megállapította, hogy a felperest munkavállalói kárfelelősség nem terheli, tekintettel arra, hogy a kár bekövetkezése nem volt bizonyított, ezért okozati összefüggés sem állapítható meg a károkozó tevékenységgel.
- [61] A bíróság az Mt. 179. § (4) bekezdése alapján rámutat, hogy nem kell megtéríteni azt a kárt, amely abból származott, hogy a munkáltató a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. Alperes perben tett nyilatkozatai és az okirati bizonyítékok alapján tényként lehetett megállapítani, hogy a szolgálatot teljesítő vagyonőr hanyagsága miatt valósult meg a raklapok tényleges kivitele az üzem területéről.
- [62] A bíróság ezt követően azt vizsgálta, hogy károkozás hiányában megvalósult-e az Mt. 8. § alapján az alperes jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése, mint lényeges kötelezettségszegés jelentős mértékű megszegése.
- [63] A bíróság megjegyzi, hogy bár az udvar rendben tartása összefüggésbe hozható a gazdasági tevékenységgel, az alperes nem bizonyította, hogy a gazdasági érdek sérelme ténylegesen miként valósult meg. Az azonnali hatályú felmondásban a munkáltató jogos és méltányos érdekei megsértése körében utal arra, hogy a felperes cselekménye - a világos munkáltatói utasítás végrehajtásának a megtagadása - azért nem maradhat következmények nélkül, mert a többi munkavállaló előtt példát kell mutatni.
- [64] A fentiek alapján a jogos gazdasági érdek sérelmét a bíróság nem találta bizonyítottnak.
- [65] A bíróság az azonnali hatályú felmondás indokolásában felhozott tényállási elemek együttes vizsgálata során a következő megállapításokat tette.
- [66] A bíróság a következetes bírói gyakorlat alapján a kötelezettségszegés jelentős mértékűnek történő minősítésével kapcsolatban kiemeli, hogy a munkavállalótól az utasítások szerint történő munkavégzés körében megnyilvánuló kötelezettség megszegése abban az esetben értékelhető jelentős mértékűnek, ha akadályozza a munkafeladatok hatékony, a munkavállalótól elvárt teljesítését, amelyre jelen tényállás mellett az alperes nem terjesztett elő bizonyítási indítványt.
- [67] A bíróság álláspontja szerint a raklapok kivitelében megvalósuló felperesi cselekmény - figyelembe véve, hogy az általa betöltött munkakört nem érintette - olyan kis súlyú volt, mely a feladatai további ellátását, a munkaviszony fenntartását objektíve nem tette lehetetlenné.
- [68] A fentiek következtében a lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegéséről nem beszélhetünk, mert a raklapok kiviteli tilalmában megnyilvánuló munkáltatói utasítás nem

volt alkalmas arra, hogy a munkavégzés megfelelő teljesítését szolgálja és annak figyelmen kívül hagyásával nem volt akadályozott a felperesi feladatellátás.

- [69] A bíróság vizsgálta, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja alapján megállapítható-e, hogy a felperes nem tanúsította a tőle elvárható magatartást, amellyel összefüggésben lehetetlenné vált a munkaviszony fenntartása. A bírói gyakorlat alapján a b) pontban vizsgált magatartás nem a munkaviszonyból származó kötelezettséget megszegő magatartást feltételez, hanem a magatartás munkaviszonyon kívüli, melynek olyan súlyúnak kell lennie, mint a minősített kötelezettségszegésnek.
- [70] A felperesi cselekményt tehát abból a szempontból kell megítélni, hogy a felperestől, mint munkavállalótól elvárt volt-e, hogy a munkáltatói utasításnak tegyen eleget, és az annak megtagadásával tanúsított magatartása összeférhetetlen volt-e a munkaviszony fenntartásával.
- [71] A perben a felperes elismerte, hogy a kifejezett utasítástól eltérően járt el. Az alperes nem vitatta azt a felperesi állítást, hogy a munkáltató az eljárása során nem vette figyelembe a felperes személyes indokait és érzelmi állapotát, amellyel magyarázatát adta az elhibázott cselekedetének. A perben nem merült fel adat arra vonatkozóan, hogy a felperes nem végezte volna megfelelően a munkáját. Tanú2 tanú arról nyilatkozott, hogy a felperes kommunikációjával volt probléma. Törvényes képviselő ügyvezető a személyes meghallgatása során előadta, hogy elvi kérdésben kellett döntenie, nem a munkavégzése alapján ítélte meg a felperest. Tanú2 tanú is úgy nyilatkozott, *„hogya hétfőn is hozzám jött volna, hogy bocsánat, hibáztam, akkor segítettem volna neki, hogy enyhébb szankcióval megússza”*. A fentiek is alátámasztják, hogy a felperesi kötelezettségszegés nem a felperes munkavégzésével volt összefüggésben, és nem volt kialakult gyakorlat arra nézve, hogy milyen szintű kötelezettségszegés milyen következményeket von maga után. Tanú1 tanú nyilatkozata szerint *„az ügyvezetővel átbeszéltem a lehetőségeket, azt is, hogy ennek az intézkedésnek milyen hatása van a többi munkavállalóra nézve”, „az összegzésnek az elkészítésében vettem részt. Ami annyit jelent, hogy a lehetőségeket számba vettük, de az ügyet nem tekintettem át, és nem emlékszem pontosan a részletekre.”* Mindezek azt mutatják, hogy a munkaviszony azonnali hatályú felmondása szubjektív elemeket hordoz. A perbeli nyilatkozatok nem támasztották alá az alperes azt kinyilvánító intézkedését, hogy a felperes munkájára a továbbiakban nincs szükség.
- [72] A bíróság álláspontja szerint mindezek alapján a felperesi cselekménynek az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja szerinti minősülése nem állapítható meg.
- [73] A fenti levezetés alapján a bíróság arra az álláspontra jutott, hogy a munkáltatói intézkedés nem volt okszerű.
- [74] A bíróság mérlegelte, hogy az alkalmazott intézkedés arányban állt-e a felperesi magatartással. A bíróság rámutat, hogy minősített kötelezettségszegés hiányában az alperes élhetett volna az Mt. 56. § szerinti hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó szabályzata alkalmazásának lehetőségével, ennek ellenére az azonnali hatályú felmondást tartotta kizárólag alkalmasnak arra, hogy a többi dolgozó tekintetében visszatartó hatást váltson ki hasonló cselekmények elkövetésétől. Az alperes előadta, hogy a Kollektív Szerződésnek a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására vonatkozó szabályozása nem jelenti azt, hogy a

munkáltató azonnali hatályú felmondási jogát korlátozná. Az alperes egyéb fegyelmezési eszközzel nem élt, nem tartotta be a fokozatosság és arányosság elvét, a munkaviszony azonnali hatályú felmondásának jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. A munkajogi szankciórendszerben az azonnali hatályú felmondás ugyanis a legsúlyosabb szankció, mellyel a munkáltató a munkavállalóval szemben élhet. *„Munkáltatói felmondás esetén a munkavállaló terhére rótt mulasztásnak, magatartásnak olyan kellően komolynak és meggyőzőnek kell lennie, amely alátámasztja a munkaviszony rendeltetését és ezáltal a munkaviszony megszüntetésének szükségességét.”* [Fővárosi Ítéltábla Mf. 31.317/2021/5.]

- [75] A bíróság jogi álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás világos, az abban megjelölt felmondási ok valós, de a munkáltatói intézkedés okszerűsége nem áll fenn, ezért az erre alapított azonnali hatályú felmondás jogellenes. A felmondási ok elemeiben és összességében történő vizsgálata során nem volt megállapítható, hogy a felperes a munkavégzésből eredő lényeges kötelezettségét jelentős mértékben megszegte, így vele szemben az azonnali hatályú felmondásban realizált joghátrány alkalmazására jogellenesen került sor.
- [76] A felperes a keresete jogalapja, a jogellenes munkaviszony megszüntetés mellett következtetlenül hivatkozott arra a perben, hogy az alperes joggal való visszaélést, vagy rendeltetés-ellenes joggyakorlást valósított meg. A bíróság osztja azt az alperesi jogi érvelést, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogellenességére tekintettel a felperes nem hivatkozhat joggal való visszaélésre. A bíróság a felperesi jogi álláspontot a jogvita eldöntése szempontjából akként vette figyelembe, hogy az alperes a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét azzal valósította meg, hogy a felperesi cselekményre adott munkáltatói intézkedés eltúlzott, és emiatt „rendeltetés-ellenes” volt, nem mérlegelt ugyanis, amikor első intézkedésként az azonnali hatályú felmondásról rendelkezett.
- [77] Alperes a kereseti követelés összecszerúsége tekintetében a felmondási idő tartamát (90 nap) és a végkielégítés mértékét (7 hónap) nem vitatta, a távolléti díj vitatott összegét a perben korrigálta, ezért a bíróság az alperest a rendelkező részben foglaltak szerint marasztalta.
- [78] A bíróság a 20-1. számú, tárgyaláson hozott végzésével a felperes 19. szám alatt előterjesztett, az alperesnél lefolytatott fegyelmi eljárások kimutatásainak az alperes által történő benyújtását indítványozó utólagos bizonyítási indítványát a Pp. 220. § (7) bekezdés alapján figyelmen kívül hagyta, tekintettel arra, hogy a jogvita eldöntésének szempontjából nem releváns, és a felperes sem alapozott rá kereseti kérelmet.
- [79] A bíróság figyelmen kívül hagyta a felperes azon bizonyítási indítványát, hogy az alperes csatolja be az esetet megelőző három hónapos időszakra vonatkozóan a kiviteli engedélyek nyilvántartását. Az azonnali hatályú felmondás oka kifejezetten a 2022. augusztus 25. napján történt raklap-kivitel volt, így annak a perben nem volt jelentősége, hogy a felmondás jogellenességének vizsgálata körében a korábban kiadott kiviteli engedélyek hogyan minősülnek. Ugyancsak figyelmen kívül hagyta a bíróság azt az indítványt, hogy csatolja be az alperes a fa hulladékot elszállító céggel kapcsolatos szerződését, a tételes szállító leveleket és számlákat, ugyanis a perben nem volt vitatott, hogy a fa hulladék elszállításra kerül.
- [80] A bíróság a pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 6.701.150.- Ft összegben határozta meg. A perben perköltségként a 17. számú végzéssel megállapított 66.619.- Ft

fordítási díj, a 20-2. számú végzéssel megállapított 1.160.- Ft és a 20-4. számú végzéssel megállapított 14.490.- Ft tanúdíjak, valamint a 20-6. számú végzéssel megállapított és a 22. sz. végzéssel kijavított 105.410.- Ft tolmácsolási díj merült fel.

- [81] Felperes pernyertes, alperes pervesztes lett. A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján feljegyzett, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti 402.069.- Ft kereseti illetéket alperes köteles megfizetni. A bíróság az felperesi munkadíjat a benyújtott költségjegyzék és az azt alátámasztó megbízási szerződés alapján állapította meg.
- [82] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdés a) pontja és a (6) bekezdés biztosítja. A fellebbezés előterjesztésével kapcsolatos tájékoztatás a Pp. 376. § (1)-(2) bekezdésein alapul.

Balassagyarmat, 2024. február 21.

Dr. Kerekes Andrea s.k.

bíró

az aláírásukban akadályozott ülnökök helyett is

Szabó Tiborné s.k.

ülnök

Agócs Flóriánné s.k.

ülnök