

Ha a munkáltató jelentős mértékben megváltoztatja a munkakörülményeket, ami különösen érinti a munkavégzés helyeként megjelölt települések listáját köteles a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges feltételekről részletesen tájékoztatni, ezeket biztosítani annak érdekében, hogy a munkaviszonyból eredő jogait megfelelően gyakorolhassa, kötelezettségeit teljesíteni tudja [1992. évi XXII. törvény 76/C. § (1)-(2) bekezdések, 102. § (3) bekezdés].*

A felperes a keresetében a 2009. április 23-án kelt rendes felmondás jogellenességének megállapítását és jogkövetkezményei alkalmazását kérte Arra hivatkozott, hogy a rendes felmondásban foglalt azon indok, hogy a kijelölt helyen történő munkavégzéstől elzárkózott, nem valós, a munkavégzést ugyanis nem tagadta meg. Arra hivatkozott, hogy az alperes által kijelölt új munkaterületen történő munkavégzésre konkrét utasítást nem kapott és munkavégzési helyének megváltoztatása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközött. Az alperes azért döntött munkaviszonya megszüntetéséről, mert a munkáltatótól átvett utasításra rávezette, hogy munkaügyi bírósághoz fordul. Hivatkozott továbbá az alperes rendeltetésellenes joggyakorlására is.

Az alperes a kereset elutasítását kérte.

A munkaügyi bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította.

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a budapesti lakos felperes orvoslátogató munkakörben állt az alperes alkalmazásában, kötetlen munkaidő beosztásban. 2008-ban a Zafir-Fejér területen végezte feladatait, amely magába foglalta Bicske, Enying, Gárdony, Mór, Sárbogárd és Székesfehérvár területét. A

peres felek a munkaszerződésben változó munkavégzési helyben állapodtak meg.

A felperes 2008. július 14-étől 2009. március 22-ig tartós keresőképtelen volt, ezért a munkáltató a korábban felperes által ellátott területre másik orvoslátogatót jelölt ki. A felperest felgyógyulását követően az igazgatóhelyettes arról tájékoztatta, hogy a jövőben a munkavégzési helye az Ajka-Gyöngy területre változik, amely magába foglalta Ajka, Celldömölk, Keszthely, Pápa, Sárvár, Sümeg, Vasvár, Zalaszentgrót, Balatonalmádi, Balatonfüred, Tapolca, Várpalota, Veszprém és Zirc térségeket, amelyek közül prioritást jelentett Veszprém, Ajka, Pápa, Várpalota és Keszthely. A terület részét képezte a zalai kistérség is, ahová a felperesnek havonta 1-2 alkalommal kellett ellátogatnia, a követelmény napi 10 orvos látogatása volt. Az alperes 2009. április 9-ei levelében írásban is közölte a felperessel, hogy munkavégzésének helyét megváltoztatja. Arról is informálta, hogy a munkavégzési hely megváltoztatásának szükségességét és indokoltságát a felperes nem vitathatja, a megváltozott helyen történő munkavégzés megtagadása, illetve az egyeztetés elmulasztása munkavállalói kötelezettségszegést jelent. Felszólította a felperest, hogy 3 munkanapon belül jelenjen meg az illetékes főosztályon, vagy más módon vegye fel a kapcsolatot. A felperes 2009. április 14-ei levelében kérdéseket intézett a munkáltatóhoz, többek között a személyi alaphérére, a munkaszerződés-módosítás szükségességére, szállásköltségre és a kiküldetésnek minősülésre vonatkozóan. Jelezte, hogy figyelembe véve a közlekedési viszonyokat, ideális esetben az új terület naponta történő elérése minimálisan 4-6 órát venne igénybe, amely aránytalan terhet róna rá, ezért rákérdezett arra, hogy amennyiben a továbbiakban is „ódzkodna” a tervezett új területtől, mi történne a munkaviszonyát illetően. Az alperes 2009. április 20-án kelt levelében a felperes kérdéseire részben válaszolt és közölte, hogy 2009. április 23-án személyesen jelenjen

meg egyeztetés végett. A felperes április 22-én kelt levelében rögzítette, hogy nem vitatja a munkavégzési hely megváltoztatásának szükségességét és indokoltságát, a munkavégzést nem tagadja meg, ezt azonban azért nem kezdte meg, mert nem kapott sem utasítást, sem lehetőséget a konkrét munkavégzésre.

A felek 2009. április 23-án megbeszélést folytattak, amelynek során a munkáltató a felperes részére írásbeli utasítást adott át a munkavégzési hely megváltoztatásáról, amelyben rögzítette, hogy új munkavégzési helye a Gyöngy-Ajka terület lesz, a felperes az átvett okiratra rávezette: „várom a konkrét munkavégzésre vonatkozó utasítást és egyben közlöm, hogy a munkaügyi bírósághoz fordulok”.

Az alperes ezt követően a felperes részére rendes felmondást közölt, amelynek indokolása szerint a felperes a 2009. április 23-án megtartott személyes egyeztetésen továbbra is elzárkózott a munkáltató által kijelölt új munkavégzési helyen történő munkavégzéstől és nem terjesztett elő elfogadható védekezést.

A munkaügyi bíróság az ítélete indokolásában megállapította, hogy a szóbeli egyeztetésen a felperes nem tett az új munkavégzési terület elfogadására vonatkozó egyértelmű nyilatkozatot. A meghallgatott tanúk vallomásai alapján pedig nem találta bizonyítottnak az alperes rendeltetésellenes joggyakorlását.

A felperes fellebbezése alapján eljáró másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Kiemelte, hogy a peres felek között nem volt vitatott az a tény, mely szerint a felperes munkaszerződésében változó munkavégzési helyet kötöttek ki. A felperes ténylegesen a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 76/C. § (2) bekezdése szerint telephelyen kívül végezte a munkáját, a munkaterülete volt az, amit

az alperes a munkaszerződésben foglaltak szerint megváltoztatott. A perben a felperes vitatta, hogy elzárkózott volna a kijelölt új munkavégzési helyen történő munkavégzéstől, de emellett hivatkozott az utasítás jogellenességére is.

A törvényszék álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az eset összes körülményei alapján helytállóan állapította meg, hogy a felperes elzárkózott az utasítás teljesítésétől, annak nem kívánt eleget tenni. A felperes tudta, hogy kinél kell jelentkeznie, ismerte a területet és tudomással bírt a további teendőkről is. Valamennyi tanú egyezően adta elő, hogy a felperes tényleges magatartása szerint elzárkózott az utasítás teljesítésétől, a felperes egyszerűen nem vette fel a munkát, nem jelentkezett a tréninganyagért, holott tudta, hogy mi lett volna a megfelelő eljárás. Ez a magatartás a munkaügyi bíróság helytálló értékelése szerint munkavállalói kötelezettségszegést valósított meg.

A másodfokú bíróság a felperes saját nyilatkozataiból megállapította, hogy csak látszólag volt együttműködő a munkáltatójával a számára kijelölt munkavégzési helyen történő munkavégzésben, mert az ezzel kapcsolatos megnyilvánulásai ennek ellenkezőjét mutatták. Nyíltan nem tagadta meg a munkavégzést, de egyértelmű volt, hogy az utasítást nem teljesítette és a munkáltató képviselőivel sem abból a célból és annak érdekében tárgyalt szóban és írásban, hogy a munkát felvehesse. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság is valósnak találta a felmondási indokot.

A törvényszék álláspontja szerint a felperes alaptalanul hivatkozott az utasítás jogellenességére is. Mivel a felek változó munkavégzési helyben állapodtak meg, a felperes ténylegesen a telephelyen kívül végezte a munkáját a betegállományát megelőzően is, egyedül a munkaterülete változott. A felperes kötetlen munkaidő-beosztásban dolgozott, amelynek során maga osztotta be a

feladatait - amely tényt a felperes sem vitatott, a tanúvallomások pedig alátámasztották - ezért az alperesi utasítás megfelelt a jogszabály rendelkezéseinek. A változó munkahelyre alkalmazott munkavállalónak eleve számolnia kell a munkahelyváltozásokkal, a munkáltató más telephelyére átirányítása szükségességét és indokoltságát nem vitathatja. A felperes ezért legfeljebb a tényleges munkavégzés megkezdését követően hivatkozhatott volna arra, hogy a napi 10 orvos látogatását nem tudja teljesíteni, figyelemmel a munkavégzés körülményeire, ezt követően lett volna a munkáltatónak intézkedési kötelezettsége.

A törvényszék nem találta megalapozottnak a felperes rendeltetésellenes joggyakorlásra történő hivatkozását sem. A tanúvallomásokból megállapította, hogy a felperes tartós betegállományának ideje alatt álláshelyét betöltötték, felgyógyulása után pedig a munkáltató igyekezett olyan munkavégzési helyet találni számára, ahol a működési területének legtávolabbi pontja - a XI. kerületi autópálya melletti lakóhelyéhez képest - hozzávetőlegesen 100 km volt.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet elsőfokú ítéletre is kiterjedő hatályú hatályon kívül helyezését és a kereseti kérelemnek helyt adó határozat meghozatalát, másodlagosan az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat meghozatalára történő utasítását, továbbá az alperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte.

Álláspontja szerint az eljáró bíróságok a Pp. 3. § (4) és (5) bekezdésébe, továbbá 206. § (1) bekezdésébe ütközően rekesztették ki a bizonyítékok köréből a 2009. április 23-án lezajlott megbeszélésről általa készített hangfelvételt. E körben hivatkozott a BH 2001.110. számú eseti döntésére, valamint a hasonló tárgyú Pécsi Ítéltábla Bírósági Döntések Tárának 2009/11. számában

közzétett Pf.I.20.081/2009/3. számú határozatára, amelyekből megállapítható, hogy személyiségi jogok megsértésére való hivatkozással nem lett volna helye az általa felajánlott bizonyítás mellőzésének.

Az alperes a perben arra hivatkozott, hogy a munkavégzése tekintetében csupán a munkavégzés helye változott. A per bizonyítékaiból azonban egyértelműen kitűnik, hogy változott a közvetlen vezetőjének a személye, az általa alkalmazandó termékek, gyógyszerek köre is. Ennek figyelembevételével a hosszú keresőképtelenség állapotából történő visszatérte után elégtelen volt az alperes tájékoztatása, az megsértette az Mt. 102. § (3) bekezdés a), b) és c) pontját. Kifejtette továbbá, hogy önmagában az, hogy egy munkavállaló nem ért egyet a munkáltató döntésével és ezt akár peres úton is érvényesíteni kívánja, nem szolgálhat a rendes felmondás alapjául.

A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint alapos.

A felperes a keresetében, a fellebbezésében, továbbá a felülvizsgálati kérelmében is többek között arra hivatkozott, hogy a munkáltató 2009. április 23-án kelt rendes felmondásában foglalt azon indokolás, mely szerint az új munkavégzési helyen történő munkavégzéstől elzárkózott, nem felel meg a valóságnak. Érvelése szerint az új munkavégzési helyen történő feladatellátást nem vitatta, annak jogszerűségét támadta, továbbá részletes felvilágosítást kért a munka ellátása tekintetében. Ezért a perben az Mt. 89. § (2) bekezdése alapján az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy az utasítás teljesítésétől, vagyis az új munkavégzési helyen történő feladatellátástól valóban elzárkózott.

Az eljáró bíróságok helytállóan állapították meg, hogy a felperes az Mt. 76/C. § (1) és (2) bekezdése alapján változó munkahelyen

történő munkavégzésben állapodott meg az alperessel akként, hogy munkáját az alperes szokásos telephelyén kívül végezte. Nem volt vitatott az sem, hogy a felperes a munkáltatóval keletkezett konfliktusát megelőzően 2008. július 14. és 2009. március 22-e között, vagyis több, mint 8 hónapon keresztül tartóan keresőképtelen betegállományban volt, amely időszak alatt az alperes gazdaságossági szempontok alapján munkaterületét más munkavállalóra osztotta át. A felperes visszatérését követően a felek szóban, illetőleg írásban folytattak megbeszélést a munkáltató által kijelölt új munkavégzési hely vonatkozásában.

Az Mt. 102.§ (3) bekezdése szerint a munkáltató köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani, a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja, továbbá a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni. A felperes a perben becsatolt, a munkáltatóhoz címzett írásbeli nyilatkozataiban a munkavégzést nem tagadta meg, csupán jelentős változásokra tekintettel a jogszabályban foglalt tájékoztatás megadását kérte, amelynek a munkáltató írásbeli válaszaiban csak részben tett eleget.

A rendelkezésre álló bizonyítékokból ítéleti bizonyossággal nem állapítható meg, hogy az alperes a 2009. április 23-án megtartott egyeztetésen a fenti jogszabályi rendelkezésnek megfelelő, teljes körű tájékoztatást megadta a felperes részére, vagyis közölte, hogy munkaeszközeit mikor és hol veheti át, továbbá a munkája során értékesített termékekről a teljes körű oktatást, tájékoztatást mikor és hol kapja meg.

Nem tisztázott továbbá az a körülmény sem, hogy a munkáltató intézkedésének indokolásában foglalt „elzárkózás”, a tényleges megbeszélést megelőző rögzítésére miért került sor, figyelembe véve, hogy felperes megelőző, írásbeli nyilatkozatai evvel

ellentétes közlést tartalmaznak.

A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és a közigazgatási és munkaügyi bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasította.

*Az új eljárás során a munkaügyi bíróságnak az Mt. 89. § (2) bekezdésében foglalt bizonyítási teher figyelembevételével a munkáltatót fel kell hívnia arra, hogy a munkavégzési hely megváltoztatására vonatkozó munkáltatói utasítás körében igazolja az Mt. 102. § (3) bekezdés a), b) és c) pontjában foglaltak megtartását. E körben tisztázni kell, hogy a felperes felgyógyulásakor részére milyen munkaterületek voltak felajánlhatóak, a felajánlott területet korábban ki, milyen lakóhellyel rendelkező munkatárs látta el. Az alperesnek igazolnia kell, hogy a munkavégzés feltételeit (gépkocsi, oktatás... stb) a jogszabályoknak megfelelően biztosította, és erről a felperest pontosan tájékoztatta. Ezen bizonyítási eljárás után kell értékelni a felperesnek a szóbeli egyeztetéskor tanúsított magatartását, valamint, hogy ez a munkavégzéstől „elzárkózónak” tekinthető-e.
(Kúria Mfv.II.10.732/2012.)*