



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.178/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a felperesi jogi képviselő neve (Cím24, ügyintéző: felperesi ügyvéd neve ügyvéd) által képviselt **Felperes** (Cím1) **felperesnek**, alperesi jogi képviselő neve egyéni ügyvéd (alp.cím épület) által képviselt **alperes** (alperesi cím) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 26.M.70.775/2020/38. számú ítélete ellen, a felperes 39. sorszámú fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, a fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 100.000 (százezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 296.546 (kétszázkilencvenhatezer-ötszáznegyvenhat) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

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 2018. szeptember 3. napján határozatlan idejű munkaszerződést kötött az alperessel árukiadó műszakvezető munkakörre. A munkaköri leírásában feltüntetésre került a raktárban felmerülő napi adminisztrációs feladatok ellátása, az erőforrások tervezése, a napi munkaidő kontrollálása, éves szabadságterv elkészítése, napi szabadságok szerkesztése, jelenléti ív vezetése.

[2] A munkaidő beosztásra és a beosztás változtatására vonatkozó szabályozásra a Munka Törvénykönyvén kívül az alperes Munkaügyi Szabályzata vonatkozott, amit a felperes a munkaszerződés megkötésekor átvett, előolvasott és tudomásul vett. A munkaidő nyilvántartás vezetésére szolgáló Nexon rendszer működésére vonatkozóan a munkáltató intranet felületén elérhető Nexon4 személyes dolgozói felület: Kézikönyv a alperes dolgozói részére, illetve a Nexon4 Time – Munkaidő nyilvántartás és beosztástervező modul kézikönyv vezetőik részére elérhető volt.

[3] A Munkaügyi Szabályzat 3. pontja szerint a már kihirdetett munkaidő beosztásnak a munkavállaló kérésére történő módosítására a munkavállaló írásbeli kérelme alapján, a munkavállaló szakmai felettesének írásbeli jóváhagyása alapján kerülhet sor. Ebben az esetben a Munkaidő beosztáson (jelenléti íven) fel kell tüntetni, hogy a változtatásra a munkavállaló kérésére került sor, és a módosított beosztás szerinti tényleges munkavégzéssel kapcsolatban jelölni kell, hogy az nem rendkívüli munkavégzés, hanem a munkáltató által engedélyezett távollétnek a felek megállapodása alapján történő ledolgozása.

[4] Az alperesnél a jelenléti ív vezetése a Nexon rendszerben történt, amelyet kártyás beléptető rendszer használatával alkalmaztak. A felperes feladata volt az előzetes munkaidő beosztás rögzítése, valamint mint műszakvezetőnek munkaköri feladata volt a jelenlétek napi szintű ellenőrzése, azaz a Nexon adatai alapján amennyiben eltérést tapasztalt, annak tisztázása érdekében az adatokat javíthatta. A Nexon adatokban történő manuális változtatás esetén a változtatás okáról írásban jegyzőkönyvet kellett felvenni, amit az érintett dolgozó és a műszakvezető írtak alá.

[5] Az alperes négyhavi munkaidőkeretben foglalkoztatta a munkavállalóit, ezért a felperes feladata volt az is, hogy a folyamatos nyilvántartás vezetésével és ellenőrzésével számontartsa, hogy a munkaidőkeret egyenleg, hogy alakul. A Nexon rendszer működésében esetlegesen fellépő hibák ún. kulcslevezési problémák, vagy adatátviteli problémákat a felperesnek, mint műszakvezetőnek jeleznie kellett a munkaügynek és a Nexon kapcsolattal megbízott HR-s munkavállaló részére.

[6] A munkáltató 2020. júliusában több területet érintő ellenőrzést hajtott végre, melynek során vizsgálta a Nexonban megjelenő változtatások mindegyikét. Ennek körében több olyan változtatást is talált, amelyre első ránézésre nem volt ésszerű indok. A munkáltató 2020. október 7-én behívatta a felperest, ahol jelen volt tanú8 raktárvezető, tanú9 csoportvezető és cégvezető név cégvezető. Ekkor magyarázatot kértek felperestől a felmerült mulasztások vonatkozásában.

[7] A munkáltató aznap felmondással a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65.-66.§-a alapján megszüntette a felperes munkaviszonyát.

[8] A felmondás indokaként a munkáltató a munkatársak késéseinek felülírását és nem a valóságnak megfelelő rögzítését hozta fel indokként. Ezenkívül kötelezettségszegésként megjelölte, hogy a munkatársak korábbi elmenetelének felülírása nem a valóságnak megfelelő manuális rögzítéssel került sor. A harmadik típusú kötelezettségszegésként pedig a munkatársak munkaidejének felülírása és nem megvalóságnak megfelelő rögzítését tartalmazta az indoklás. Az indoklásban továbbá rögzítette a munkáltató, hogy a felperes több alkalommal megszegte a belső szabályzatokat, tartósan jelentős adminisztrációs hibákat követett el, amelyek a munkáltató elvárásaival ellentételesek, és nem felelnek meg a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak sem, így veszélyeztette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit.

A felperes keresete

[9] A felperes a felmondás jogellenességének megállapítását, elmaradt munkabért és végkielégítést kért, arra hivatkozással, hogy a felmondás nem világos, nem valós és nem okszerű. Továbbá kérte, hogy az alperes kötelezését 49.905 forint ki nem fizetett munkabér, kamat és perköltség megfizetésére.

[10] Előadta, hogy nem valós a felmondás, figyelemmel arra, hogy ő minden alkalommal jegyzőkönyvet vett fel. Nem fogadható el az alperes azon előadása, hogy tanúl esetében nem a valóságnak megfelelő adatok kerültek rögzítésre, jegyzőkönyvet pedig nem volt köteles felvenni, hiszen nem történt a beosztásban módosítás.

[11] A kulcsleghúzási problémákkal általánosságban jelölt még olyan eseteket, amikor például korábban érkezik egy személy, és egy bizonyos tolerancián túl ezt hibaként jelöli a Nexon, de erről nem kell felvennie jegyzőkönyvet. Hivatkozott arra, hogy valamennyi jegyzőkönyv eltűnt, nemcsak az övé, mely nem róható fel a terhére. Előadta, hogy a munkáltató által utólagosan felvett jegyzőkönyvek egyebekben pedig nem tartalmaznak adatot arra vonatkozólag, hogy az ő eljárása idején jegyzőkönyv felvételre került-e vagy sem, így nem alkalmasak azon alperesi állítás igazolására, hogy nem készített jegyzőkönyveket a változtatásról.

Az alperes ellenkérelme

[12] Az alperes a kereset elutasítását és felperes perköltségben való marasztalását kérte. Hivatkozott arra, hogy a felmondás világos, konkrétan megjelölte azon eseteket és napokat, amikre vonatkozott a felperesi kötelezettségszegés. Valóságok a feltárt hiányosságok, amiket igazolnak a Nexonból kimentett képernyő fotók és az érintett munkavállalókkal felvett

jegyzőkönyvek. Előadta, hogy kulcsleghúzási problémák esetén is írásbeli jegyzőkönyvet kellett felvenni, hiszen a jegyzőkönyv jelentősége éppen az, hogy később visszakereshető legyen, miért került módosításra a munkaidő beosztás.

Az elsőfokú bíróság határozata

[13] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 49.905 forint ki nem fizetett munkabért, ezen összeg után kamatot. A keresetet ezt meghaladón elutasította.

[14] Az elsőfokú bíróság a felmondás világossága kapcsán rámutatott arra, hogy a munkáltató által közölt felmondás táblázatos rendszerbe ágyazott indokolása tartalmazott minden olyan adatot, amely szükséges volt ahhoz, hogy pontosan megjelölje a felperes számára, hogy milyen mulasztásokat ró a terhére a munkáltató és mi vezetett a bizalomvesztéshez. Az indokolásban nem csupán összefoglalóan jelölte meg az egyes mulasztás típusokat, de nevekkal, dátumokkal beazonosíthatóvá tette a munkáltató. A felmondás tehát megfelelt a világosság követelményének.

[15] A felmondás valósága vonatkozásában az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a perben nem volt vitatott a felek között, hogy az Mt. 97. §-ában írt munkaidő beosztást a felperesnek kellett elkészíteni a Nexonban és a jelenléti adatok is a Nexonban kerültek rögzítésre. Az elsőfokú bíróság egyetértett a felperessel abban, hogy a jegyzőkönyvek hiányából önmagában még nem következett, hogy nem is készített jegyzőkönyveket a felmondásban írt esetekben. A lefolytatott bizonyítási eljárás során az alperesnek nem sikerült bizonyítania, hogy a felperes a terhére rótt esetekben nem vett fel jegyzőkönyvet.

[16] Ugyanakkor az alperesnek a perben azt kellett bizonyítania, hogy a felmondás indokolása szerint a felperes a valóságtól eltérően adminisztrálta a hozzá beosztott dolgozók jelenlétét, a késések vagy korábbi elmenetelek esetén, a tényleges adatokhoz képest hamisan tüntette fel vagy más okból nem megfelelően rögzítette a Nexonban a tényleges jelenléttől eltérő munkaidőt. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes, mint műszakvezető munkakörében egyértelműen beletartozott a műszakjába beosztott dolgozók jelenlétének folyamatos, napi szintű vezetése. Az indokolásban pedig a munkáltató által feltárt esetek, a felperes műszakvezetésébe tartozó dolgozók jelenléti adminisztrációval kapcsolatos problémák kerültek feltüntetésre. A felperes egyértelműen felelős volt azért, hogy a jelenlét Nexonban történő adminisztrációja és a jegyzőkönyv elkészítése megtörténjen. Ellenőriznie kellett a munkaidőkeret egyenlegét, a Nexont, a Nexonba bekerülő jelenléti adatok helyességét, mely nem történt meg.

[17] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nem fogadható el a felperes hivatkozása az időszerűség vonatkozásában sem. Az alperes októberben szűrőpróbaszerű ellenőrzéssel

több korábbi – június-szeptemberi – esetet tárt fel, amivel a felmondás közvetlen előzményeként szembesítette a felperest, nem jelentett a munkáltató részéről olyan késedelmet, ami a felmondást önmagában jogellenessé tette volna. A korábbi ellenőrzés hiánya nem mentesíti a felperest a kötelezettségszegés alól, hiszen a munkáltató időszakonként megvalósuló, szűrőpróbaszerű ellenőrzésével megfelelő időben eleget tett az ellenőrzési kötelezettségének.

[18] Az elsőfokú bíróság nem fogadta el a felperes hivatkozását a kulcslevezési problémák vonatkozásában arra vonatkozóan, hogy nem kellett jegyzőkönyvet készítenie. Figyelemmel arra, hogy a Nexon4 Time – „Munkaidő nyilvántartás és beosztástervező modul kézikönyv vezetőik részére” 12 oldalán található figyelmeztetésben egyértelműen jegyzőkönyvvezési kötelezettséget ír elő a 7 napon belüli módosításra. Ez nyilvánvalóan vonatkozik azokra az esetekre is, amikor a Nexonban a kulcslevezéssel automatikusan generálódó adatokat utóbb, kézzel módosítják. Ezen megállapítást egyébként a perben meghallgatott tanúk is alátámasztották. A meghallgatott tanúk egyértelműen úgy nyilatkoztak, hogy jegyzőkönyvet kellett volna készíteni minden olyan esetben, amikor a Nexonban bekerült adatokhoz hozzányúl.

[19] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a felmondás azon indokait is, amikor olyan esetek merültek fel, mely szerint a Nexonban történt változtatásnak minősülnek és a kulcslevezésről eltérő jelenléti adatok manuálisan kerültek be a Nexonba. A felmerült bizonyítékokból összességében az volt megállapítható, hogy eltérés volt a tényleges jelenléti adat és a Nexonban manuálisan rögzített adat között, amire a felperes ésszerű magyarázatot nem tudott adni. A felperes nem tudta megmagyarázni az alperes által előterjesztett bizonyítékokkal – Nexon képernyőfotókkal, tanú8 és tanú9 tanúvallomásaival – a saját állítását. Az a körülmény, hogy ténylegesen miként merült fel az eltérés, nem releváns, figyelemmel arra, hogy felperesi mulasztás volt, hogy a napi adatokat nem ellenőrizte napi szinten. A felperes a jelenléti ív vezetési kötelezettségének nem tett eleget, ez megállapítható még akkor is, ha a jegyzőkönyvek hiányát nem róta az elsőfokú bíróság az ő terhére.

[20] Az elsőfokú bíróság nem fogadta el a felperes előadását az oktatás hiányosságára sem, figyelemmel arra, hogy műszakvezetőként napi szinten alkalmazta a Nexon4-et, gond nélkül rögzítette benne a munkaidő beosztás adatait, tudta hogyan kell elvégezni a módosításokat. Vezető beosztású munkavállalótól pedig elvárható, hogy a munkakörébe tartozó kötelezettségeinek teljesítésére vonatkozó részletes szabályozást megismerje, nyomon kövesse és betartsa.

[21] Az elsőfokú bíróság nem fogadta el a felperes azon érvelését sem, hogy hónapokkal később jutott a mulasztás az alperes tudomására. A feltárára októberben került sor, a munkáltatói jogkör gyakorlója októberben szerzett tudomást a mulasztásról, egyébként pedig a munkáltató nem azonnali hatályú felmondással, hanem rendes felmondással szüntette meg a felperes jogviszonyát.

[22] A fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperesi kötelezettségszegések megalapozták a munkáltató bizalomvesztését, ami a munkaviszony megszüntetésének jogszerű indokát adta.

[23] A felperes a ki nem fizetett időarányos szabadság vonatkozásában pernyertes lett, az alperes jogalapjában elismerte, és összezszerűségében sem vitatta, így ezen összeg megfizetésére kötelezte az alperest az elsőfokú bíróság.

[24] A bíróság a túlnyomórészben pervesztes felperest kötelezte a pernyertes perköltségeinek megfizetésére.

A fellebbezés

[25] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének a keresetet elutasító részében történő megváltoztatását, és a felperes keresetének való teljeskörű helyt adást kért. Másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára. A felperes perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[26] Előadta, hogy az elsőfokú ítélet ténybelileg és jogilag is megalapozatlan, mivel az alperes nem tudta bizonyítani a felmondásban foglalt indokok valóságát, világosságát és okszerűségét.

[27] A felperes csak sejteni vélte, hogy konkrétan mely események okán került sor a felmondás közlésére, nem volt tőle elvárható, hogy visszaemlékezzen az esetekre, és nem is tudta beazonosítani ezeket. A felmondás nem tartalmazza a konkrét szabályszegést, mindössze általánosítva rögzítette, hogy késés, korábbi elmenetel, munkaidő felülírása történt a felperes által a valóságnak nem megfelelően. Ugyanakkor nem tartalmazza, hogy az adott munkavállaló, adott munkanapján milyen késés, elmenetel, munkaidő felülírására került sor. E körben egyébként az elsőfokú bíróság fel is hívta az alperest, hogy konkrétan jelölje meg, hogy a felmondásban nevesített egyes esetekben milyen szabályszegés történt.

[28] A felperes hivatkozott arra, hogy az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a jegyzőkönyv papíralapú vezetése milyen szabályzat alapján volt kötelező. A jegyzőkönyv vezetésének hiányát egyébként maga a felmondás sem tartalmazta. Egyébként a jegyzőkönyvek tárolása bárki által hozzáférhető helyiségben és szekrényben történt, a jegyzőkönyvek felperes általi vezetését pedig a tanúvallomások alátámasztották.

[29] A felperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság helytelenül értékelte a per eldöntése szempontjából azt a tényt súlytalannak, hogy az alperes írásbeli ellenkérelmében egyértelműen a jegyzőkönyvvezetés hiányát jelölte meg kötelezettségszegésként.

[30] Hivatkozott arra, hogy az alperes a Nexon4 rendszer vonatkozásában semmilyen oktatást nem tartott, a felperes annak használatát kizárólag műszakvezető társai által elmondottak, és a bemutatottak alapján használta. Ennek következtében a munkáltató nem hivatkozhat a Nexon rendszer kifogástalan használatára, ha arra vonatkozóan nem tartott oktatást.

[31] A felperes előadása szerint az utólag készült jegyzőkönyveket nem lehet elfogadni a felperes munkaviszonyának megszüntetése alapjául. Helytelenül állapította meg továbbá az elsőfokú bíróság, hogy tanú1 vonatkozásában jegyzőkönyv felvételére lett volna szükség, hiszen egy rendszerhiba okán történő helyesbítésről volt szó, nem munkaidő beosztás módosításáról. tanú16 tanúvallomása pedig alátámasztotta azon felperesi állítást, hogy amennyiben valóban munkaidő-felülírások lettek volna, melyek eltértek volna a rendszer által rögzített „kulcslehúzás” adataitól, akkor azt rég észrevették volna. Hiszen a rendszer problémás adatként jelezte volna narancssárga színnel, melyet, ha a felperes maga nem is érzékelt, akkor tanú16 az ellenőrzés során látta volna. A Nexon rendszer pedig az „problémás” vagy „hibás” adatok esetén nem engedélyezi a lezárást.

[32] Álláspontja szerint tanú8 tanúvallomása kétséget kizáróan alátámasztotta, hogy raktárvezetőként sincs tisztában annak a rendszernek a működésével, amelynek hibátlan használatát az alárendelt munkavállalótól elvileg elvárták.

[33] Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azon tényt is, hogy a Nexon rendszeréhez tanú9 csoportvezető szabadon hozzáférhetett a felperes tudta és beleegyezése nélkül. Az alperes tanúi, tanú9 csoportvezető és tanú8 raktárvezető egyetlen állítása volt következetes és egymást alátámasztó, mégpedig abban, hogy a felmondásban szereplő indokok nem a felmondás alapjául szolgáltak. A felmondás indoka kizárólag az volt, hogy a felperes nem adott magyarázatot az alperes által követelt eltérésekre, álláspontjuk szerint nem volt együttműködő. Azonban ezen felmondási indok nem szerepelt a felmondásban. Nem volt elvárható a felperestől, hogy több hónapra visszamenőleg emlékezzen egy-egy munkaidő adatra, másrészt három vezető beosztású személy „vallatása” során nem volt elvárható tőle, hogy még ő legyen együttműködő.

[34] Tévesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes a tudomásra jutástól számított haladéktalanul a felperes elé tárta a hiányosságokat, tekintettel, hogy ezen hibák tényleges és valós fennállása esetén technikailag a Nexon4 rendszer nem lett volna lezárható, amely nélkül nem lehetett számfejtani a munkavállalók munkabérét. A munkáltató kötelezettsége lett volna, hogy az állítása szerinti eltérések indokait körültekintően és teljeskörűen feltárja, mely azonban nem történt meg.

A fellebbezési ellenkérelem

[35] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokon eljáró bíróság megalapozott, az anyagi és az eljárásjogi jogszabályoknak megfelelő, helytálló ítéletet hozott.

[36] A jelen esetben annak van jelentősége, hogy a munkáltató a munkavállaló tudomására hozta-e az indokokat, és ezen tény az alperes meglátása szerint bizonyításra került. A felperes műszakvezetőként ismerte az alapvető kötelezettségeit (melynek része a Nexon rendszernek valós időadatok alapján történő levezetése), így számára világos volt, hogy a késéseknek, a korábbi elmeneteknek, valamint a munkaidőnek nem a tényleges körülményeknek megfelelő felülírása kötelezettségszegés volt.

[37] Az alperes hangsúlyozta, hogy a felmondást megalapozó kötelezettségszegés, mint jogszerű felmondási ok, a jelen perben nem feltétlenül a jegyzőkönyv felvételének hiánya, hanem az, hogy a felperes nem valóságnak megfelelően vezette a hozzá beosztott munkavállalók jelenléti ívét.

[38] A felperes sem az elsőfokú eljárásban, sem a fellebbezésben nem adott elfogadható magyarázatot a három tanú (tanú14, tanú13 és tanú15) vonatkozásában, hogy mi okozta az eltérést a valós jelenlét adataihoz képest a Nexon4 rendszerben. Ezzel szemben az alperes tanúvallomásokkal és okirati bizonyítékokkal igazolta, hogy a jelenléti adatok nem a valóságnak megfelelően kerültek rögzítésre.

[39] Az alperes kiemelte, hogy a felperes a felmondás közlésekor már több, mint két éve munkaviszonyban állt az alperessel. Ennek megfelelően nem elfogadható érv, hogy munkavállalóként nem ismerte a Nexon4 rendszerre vonatkozó belső szabályokat és utasításokat, mivel a rendszer a mindennapi munkájának a szerves része volt.

[40] Az alperes álláspontja szerint nincs relevanciája azon felperesi fellebbezési hivatkozásnak, miszerint a Nexon nem engedélyezi a lezárást bizonyos hibák esetén.

[41] Előadta továbbá, hogy a felperes által hivatkozott két tanú nyilatkozata nem volt ellentmondó. A tanúk nyilatkozatából egyértelműen levonható az a következtetés, hogy kizárólag a felperesnek, mint műszakvezetőnek volt a feladata és kötelessége a jelenlét ellenőrzése a hozzárendelt munkavállalók vonatkozásában.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[42] A felperes fellebbezése nem alapos.

[43] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást teljeskörűen lefolytatta, a tényállást helytállóan állapította meg és az érdemi döntésével is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta. Az elsőfokú bíróság a döntését a peradatok okszerű mérlegelésével, helytálló következtetéssel, a helyes jogszabályok alkalmazásával hozta meg és szükséges tartalommal, terjedelemben indokolta, ezért a másodfokú bíróság a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján, a helyes indokai alapján hagyta helyben az elsőfokú ítéletet.

[44] 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.

[45] Figyelemmel arra, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a helyes indokai alapján hagyta helyben, ezért a másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán kizárólag az alábbiakra mutat rá.

[46] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felmondás oka nem volt világos.

[47] Az MK. 95. számú állásfoglalás II. pontjában foglaltak szerint az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Az irányadó bírói gyakorlat szerint a törvényi követelményeknek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is.

[48] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, hogy a felmondás táblázatos rendszerbe ágyazott indokolása tartalmazott minden olyan adatot, ami szükséges volt ahhoz, hogy pontosan milyen mulasztásokat ró a munkáltató a felperes terhére, mi vezetett a bizalomvesztéshez. Az indokolásban nem csupán összefoglalóan jelölte meg az egyes mulasztás típusokat, neveket, dátumokkal beazonosíthatóvá tette a munkáltató, hogy

konkrétan mely esetekben szegte meg a felperes a munkaköri kötelezettségét, továbbá azt is megjelölte, hogy miért tartja azt súlyosnak. A fentiek alapján nem fogadható el a felperes azon fellebbezési hivatkozása, miszerint a felmondás indokolása nem volt valós.

[49] Nem fogadta el a másodfokú bíróság a felperes azon fellebbezési előadását sem, miszerint az alperes nem jelölte meg, hogy a jegyzőkönyv papíralapú vezetése milyen szabályzat alapján volt kötelező. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú ítélet világosan értékelte a jegyzőkönyv hiányát. Az ítélet indoklása szerint az alperesnek a perben nem sikerült bizonyítania, hogy a felperes a terhére rótt esetekben nem vett fel jegyzőkönyvet. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkaviszony megszüntetésének indoka nem is a jegyzőkönyvek hiánya, hanem az volt, hogy a felperes nem valóságnak megfelelően vezette a hozzá beosztott munkavállalók jelenléti ívét.

[50] Nem fogadható el a felperes azon fellebbezési hivatkozása sem, miszerint nem volt megfelelő az oktatás a Nexon használata tekintetében.

[51] Az elsőfokú bíróság részletesen értékelte, hogy a munkaidő beosztást a felperesnek kellett elkészíteni a Nexonban és a jelenléti adatok is a Nexonban kerültek rögzítésre. Az alperes részéről elvárás volt, hogy a Nexon adatai a valóságnak megfelelően kerüljenek rögzítésre és a módosításokra nyomon követhetően visszakereshetően kerüljön sor. A felperes hivatkozása az oktatás hiányára megalapozatlan, figyelemmel arra, hogy műszakvezetőként napi szinten alkalmazta a Nexon4-et, gond nélkül rögzítette benne a munkaidő beosztás adatait, azaz ismerte a rendszert. A felperes maga is előadta, hogy a műszakvezető kollégái megmutatták neki a Nexon működését, melyek a tanúk is alátámasztottak. Ezenkívül pedig az intraneten az alperes valamennyi belső szabályzatához, így a Nexon4-hez is hozzáférhetett a felperes. A Nexon4 Time – Munkaidő nyilvántartás és beosztástervező modul kézikönyv vezetői részére pedig részletes útmutatót tartalmazott. A felperestől pedig, mint vezető beosztású munkavállalótól elvárható volt, hogy a munkakörébe tartozó kötelezettségeinek teljesítésére vonatkozó részletes szabályozást megismerje, nyomon kövesse és betartsa.

[52] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a jelen ügyben nem releváns azon fellebbezési hivatkozás, hogy a munkáltató utólagosan készített jegyzőkönyveket a munkavállalóival. Az adott esetben a munkáltatónak a felmondásban megjelölt munkavállalói kötelezettségszegéseket kellett bizonyítania, melyet a becsatolt okiratok és a tanúk is alátámasztottak.

[53] Megalapozatlan a felperesnek a Nexon vonatkozásában tett előadása, miszerint amennyiben az a munkaidő beosztással ellentétes adatot tartalmaz, „problémás” vagy „hibás” „adatként” kezeli nem engedélyezi a lezárást. A másodfokú bíróság álláspontja szerint ez a

felperesi észrevétel, nem a felmondásban szereplő mulasztások vonatkozásában reflektál, így ezen körülménynek nem lehet jelentőséget tulajdonítani.

[54] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperesnek tanú8 tanúvallomásaival, illetve ismereteinek hiányával kapcsolatban az állapítható meg, hogy ez szintén nem áll okozati összefüggésben a felmondással. A felperes csak a saját véleményét nyilvánította ki, mikor álláspontja szerint tanú8 raktárvezetőként nem volt tisztában a rendszer működésével, de ezt semmilyen bizonyítékkal nem támasztotta alá, de bizonyítás esetén sem mentesítette volna a felperes kötelezettségszegését.

[55] Megalapozatlan a felperesnek tanú9 csoportvezető vonatkozásában tett azon megjegyzése is, hogy a felperes tudta és beleegyezése nélkül is beletudott nyúlni a rendszerbe. A felperes tényállítást nem tett, hogy tanú9 milyen változtatásokat eszközölt a felperes tudta nélkül, csupán feltételezést adott elő.

[56] Nem fogadta el a másodfokú bíróság a felperes azon fellebbezési hivatkozását, miszerint tanú9 csoportvezető és tanú8 raktárvezető tanúvallomása azt támasztotta alá, hogy a felmondás indoka kizárólag az volt, hogy a felperes nem adott magyarázatot az alperes által követelt eltérésekre, nem volt együttműködő. A másodfokú bíróság ismételten hangsúlyozza, hogy a felmondásban szereplő indokokat vizsgálta a bíróság, melyet a munkáltató bizonyítékokkal és tanúvallomásokkal alátámasztott. A felperes az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott joggal való visszaélésre, ennek következtében ezen fellebbezési előadása nem vizsgálható.

[57] Téves a felperesi hivatkozás az időszerűség tekintetében is. Az elsőfokú ítélet részletes indokolást tartalmazott, hogy miért nem fogadta el a bíróság a felperes ezen hivatkozását, mellyel a másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett.

[58] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az alperes bizonyította, hogy az általa kiadott felmondás világos, valós és okszerű, erre tekintettel helytállóan utasította el a felperes keresetét.

Záró rész

[59] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban pervesztes felperest kötelezte az alperes perkielégének megfizetésére a Pp. 83.§ (1) bekezdésében foglaltak alapján, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján állapította meg.

[60] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a perben felmerült fellebbezési illetéket a 73/2009. (XII.22.) IM rendelet 1.§-a, valamint a Pp. 525.§-a alapján az állam viseli.

[61] Az ítélet elleni fellebbezési jogot a Pp. 365. §-a zárja ki.

[62] A bíróság az ítéletet a Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül hozta meg.

Budapest, 2022. október 20.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró