



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.007/2022/8.

A Debreceni Ítéltábla a PETI Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: Dr. Peti Éva – cím1) által képviselt Felperes cím2 alatti lakos felperesnek – a Törös Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: Dr. Törös Judit – cím3) által képviselt alperes cím4 alatti székhelyű alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében az Egri Törvényszék 33.M.70159/2020/44. számú ítélete ellen az alperes által 45. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése alapján indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét azzal a pontosítással hagyja helyben, hogy az alperes a meg nem fizetett eljárási illetéket az állam javára köteles megfizetni.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 72 180 (hetvenkettőezer-száznyolcvan) forint perköltséget, valamint az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal felhívására 181 871 (száznyolcvanegyezer-nyolcszázhetvenegy) forint feljegyzett illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás lényege szerint a felperes 2015. február 25. napján kötött munkaszerződést az alperes jogelődjével autóbuszvezetői munkakör betöltésére. A munkaköri leírás szerint a felperesnek értékesítési feladatai is voltak, melyet az Üzletszabályzat az alábbiak szerint részletezett:

- az utasok első ajtón történő beszállítása, utazási igazolvány-érvényesség és utazási kedvezmény-jogosultság ellenőrzése,
- készpénzes menetjegy- és bérletjegy-értékesítés, a viteldíj beszedése,
- hitelezett utazási utalvány ellenében történő hitelezett helyközi menetjegy értékesítés.

A felperesnek az értékesítésről a vásárlónak kérés nélkül nyugtának megfelelő menetjegyet, a vevő kérésére számlát volt köteles kiadni.

[2] Az alperesnél a jegy- és bérletellenőrzési tevékenységet a munkáltató külső szolgáltatóval, a (cég 1)-n keresztül gyakorolta.

[3] A felperes közvetlen felettese a helység 3i forgalmi üzletvezető volt, míg a munkáltatói jogkört tanú3 forgalmi igazgató gyakorolta.

[4] Az alperes 2018. november 13. napján a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése miatt hátrányos jogkövetkezményként elrendelte a felperes részére járó alapbér egy havi időtartamra, 60 forint/óra mértékkel való csökkentését. Az indokolás szerint a felperes 2018. október 18-án a ... /23 számú járatot végezte, amikor az ellenőrzés alkalmával megállapították, hogy három utasnak helység 1 - helység 2 viszonylaton fizetés ellenében menetjegyet nem adott ki. A felperes a felelősségét elismerte, hogy nem az előírásoknak megfelelően végezte a feladatát. A felperes a munkáltató határozatát tudomásul vette.

[5] A felperes 2020. szeptember 12. napján a ... számú helység 1 - helység 2 járaton végezte munkáját, melynek során ellenőrzést kapott. Az ellenőrök megállapították, hogy az autóbuszon utazó 6 utas érvényes jegyet, bérletet nem tudott felmutatni. Személyazonosító okmányok hiányában őket leszállították.

[6] Az ellenőrzésről felvett jegyzőkönyvben a fenti tényeket rögzítették, amihez a felperes rövid megjegyzést tett, majd aláírást követően annak egy példányát átvette.

[7] Az ellenőrzésről digitálisan rögzített jegyzőkönyvet és annak „Ellenőrzéssel kapcsolatos külön jelentő” rovatát – melyben további tényelődásokat rögzítettek – a felperes nem írta alá.

[8] A felperes 2020. szeptember 14. napján a 2020. szeptember 12-i eseményekről feljegyzést készített, amit az ellenőrzésről készült jegyzőkönyvmásolattal (üzemvezető neve) üzemvezető asztalára helyezett, aki scannelve továbbította tanú3 forgalmi igazgató részére.

[9] A (cég 1) 2020. szeptember 16-án továbbította az alperes felé a digitális jegyzőkönyvet, amit tanú3 2020. szeptember 17-én kapott kézhez.

[10] tanú3 2020. szeptember 14., 15., 18., 21., 23., 25., 29. és 30. napján otthon (home office) végezte a munkáját, valamint 2020. szeptember 16. és 24. napján szabadságon volt. A felperes 2020. szeptember 19. és 20. napján pihenőnapját töltötte, majd szeptember 21. és 25. között szabadságon volt, ez után 26-án, 27-én és 28-án ismét pihenőnapja volt.

[11] tanú3 2020. szeptember 22. napján kelt értesítésben a felperessel szemben hátrányos jogkövetkezmény érvényesítését megalapozó eljárást indított vétkes kötelezettségszegés gyanúja miatt. Ennek alapjaként utalt a 2020. szeptember 12. napi eseményekre, és jelezte, hogy a felperes feljegyzése alapján az események tisztázása céljából személyes meghallgatást tart szükségesnek, amelynek időpontját 2020. október 8. napjára tűzte.

[12] 2020. október 8-án tanú3 megkísérelte tisztázni az ellenőri jelentés és a felperes feljegyzésében írtak közötti ellentmondást, azonban az eredményre nem vezetett.

[13] 2020. október 19. napján a munkáltatói jogkört gyakorló (üzemvezető neve) jelenlétében felajánlotta a felperesnek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszűnését, majd miután a felperes ezt nem fogadta el, tanú3 átadta a felperes részére az azonnali hatályú felmondást, melyben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdés a) pontjára, valamint a munkáltatónál hatályban lévő Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) 2.6.5. pontjára utalt.

[14] Az indokolás szerint a felperes 2020. szeptember 12. napján a .../10 számú járaton az ellenőrzés során feltárt cselekményével a menetjegyek, utazási igazolványok kiadására vonatkozó szabályokat kirívóan megszegte, tekintettel arra, hogy több utas esetében követte el a cselekményét. A beszállításkor az utasok részére az utazási viszonylatnak megfelelő értékű menetjegyet kell kiadni. Az autóbuszvezetők munkájukat – annak jellegéből, szükségszerűen következőleg – jellemzően felettesi ellenőrzés nélkül, önállóan, maguk végzik, mindeközben tehát a jegykiadás és menetdíjbeszedés szabályosságának folyamatos figyelemmel kísérésére technikailag nem nyílik mód, a munkáltató ellenőrök közreműködésével kontrollálja az autóbuszvezető e tevékenységének szabályszerűségét. Erre tekintettel az ellenőrzési eljárás során feltárt bármilyen szabálytalanság a menetjeggyel kapcsolatos kiszolgáltatási és elszámolási kötelezettség súlyos megsértésének minősül, értékhátára tekintet nélkül.

Az alperes utalt a felperes korábbi, szintén jegykiadási szabálytalansággal kapcsolatos hátrányos jogkövetkezmény kiszabásával szankcionált kötelezettségszegésére is és arra, hogy a felperes a bizalommal ismételtén visszaélt.

[15] A felperes ezt követően az eredeti vezénylése szerint munkát végzett.

[16] A felperes távolléti díja a munkaviszony megszüntetésekor bruttó 269 347 forint volt.

[17] A felperest a Heves Megyei Kormányhivatal helység 3i Járási Hivatala 2020. október 28. napjától álláskeresőként nyilvántartásba vette és részére 90 napig napi 5366,66 forint összegű álláskeresői járadékra való jogosultságot állapított meg, majd 2021. január 27. napjától napi 2146,66 forint nyugdíj előtti álláskeresői segélyben részesült. 2020. november és december hónapokban és 2021 januárjában egyszerűsített foglalkoztatásban végzett munkát a (cég 2) munkáltatónál, 2021. február 15. napjától határozatlan időre munkaviszonyt létesített az (cég 3)nél tehergépkocsivezető munkakörben, havi bruttó 220 000 forint személyi alaphér megállapításával, 2021. szeptember 20. napjától pedig autóbuszvezető munkakörben a (cég 4)nél helyezkedett el napi 2 óra, havi bruttó 55 000 forint munkabér mellett.

[18] A felperes módosított keresetében a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére figyelemmel az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján 2020. október 20. – 2021. október 31. napjáig tartó időszakra 926 658 forint elmaradt jövedelem, és annak középátlagos időtől számított késedelmi kamat megfizetésére, az Mt. 82. § (3) bekezdése alapján 5 havi végkielégítés címén bruttó 1 536 680 forint és annak 2020. október 20. napjától a kifizetés napjáig járó törvényes késedelmi kamat megfizetésére kérte az alperes kötelezését, a perrel felmerülő költségeivel együtt.

[19] Keresetében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenes, mert a munkáltató az Mt. 78. § (2) bekezdésében meghatározott 15 napos szubjektív határidőt elmulasztotta. Emellett állította, hogy az intézkedés az Mt. 78. § (1) bekezdésébe is ütközik, ugyanis a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal nem szegte meg.

[20] Az elsődleges kereseti kérelme körében kiemelte, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlóját a home office-ban végzett munkája nem akadályozhatta a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására irányuló eljárás megindításában, ennek ellenére 2020. szeptember 22-én csak az elrendelést követő 16. napra, azaz 2020. október 8-ra tűzte ki a személyes meghallgatást. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására irányuló eljárás elrendelésekor a munkáltatói jogkör-gyakorló bizonyítottan a kötelezettségszegésről és annak minden körülményéről teljeskörű ismerettel bírt, az annak elrendeléséről szóló intézkedésében megjelölt vétkes kötelezettségszegés szó szerint megegyezik az azonnali hatályú felmondást tartalmazó iratban foglalt indokkal. A munkáltatói jogkör gyakorlója így semmilyen további intézkedést nem tett, vizsgálatot nem folytatott, más eljárási cselekmény nem történt és vitatta, hogy a jegyzőkönyvi meghallgatás során bármilyen új információt szolgáltatott volna a munkáltatói jogkör gyakorlója számára.

[21] Hivatkozott arra, hogy a következőkes ítélezési gyakorlat szerint a munkáltatónak a kötelezettségszegés gyanújának felmerülését követően haladéktalanul intézkednie kell az alapos és megnyugtató ismeret megszerzéséhez szükséges kivizsgálásról, ezzel nem késlekedhet, mellyel kapcsolatban utalt a BH2019.144. és a BH2000.76. számú eseti döntésekre. A felperes érvelése szerint az ellenőri jelentés megismerése a tudomásszerzés időpontjaként értelmezhető, különös figyelemmel a KSZ 1. számú melléklet 1. pont (2) bekezdés rendelkezésére. A perbeli esetben a tudomásszerzés időpontja 2020. szeptember 17. volt, amely alapján a 2020. október 19. napján közölt azonnali hatályú felmondás mintegy 30 nap elteltével történt. A KSZ-szel kapcsolatban kifejtette, hogy annak rendelkezései nem írhatják felül a Mt. szubjektív határidővel kapcsolatos szabályait, azzal ellentétesek nem lehetnek és csak az Mt. rendelkezéseivel összhangban értelmezhetőek. A KSZ 2.7. pont (3) bekezdése az 1. számú melléklet alkalmazását kizárólag a hátrányos jogkövetkezmény érvényesítését megalapozó eljáráshoz kapcsolja, és a jogkövetkezmények között a 2.7. pont (2) bekezdése nem jelöli meg az azonnali hatályú felmondás lehetőségét. A KSZ 2.6.5. pontja szól az azonnali hatályú felmondásról és az alkalmazás feltételeiről, mely szabályok között nem szerepel az, hogy a munkáltatónak a döntése meghozatalát megelőzően a munkavállalót meg kell hallgatnia. A munkáltató – bár hátrányos jogkövetkezmény érvényesítését megalapozó eljárás megindításáról rendelkezett, de ténylegesen nem ilyen eljárást folytatott le, mivel ennek az eljárásnak az eredményeként azonnali hatályú felmondást nem alkalmazhatott volna.

[22] A másodlagos kérelme körében állította, hogy a felmondásban közölt tényállás nem valós, és nem is okszerű, az elkövetett kötelezettségszegéssel az azonnali hatályú felmondás nem áll arányban. Nem vitatta, hogy a menetjegy kiadására vonatkozó szabályt megszegte akkor, amikor az utasok felszállásával egyidejűleg nem adta ki a menetjegyet, a kötelezettségszegéshez azonban gondatlansága vezetett és nem volt jelentős mértékű, különös figyelemmel arra is, hogy az alperes menetdíj bevétele nem csökkent.

[23] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes perkölségben való marasztalását kérte.

[24] Az ellenkérelem indokolásában kifejtettek szerint a munkáltatói jogkör-gyakorló az ellenőrzési jegyzőkönyv és a felperes nyilatkozata alapján szabályszerűen indította meg a KSZ szerinti fegyelmi eljárást és nem késlekedett azzal, hogy a felperes meghallgatását október 8-ra tűzte ki, melyben figyelembe vette azt is, hogy a munkavállaló az értesítéstől számított 8 napon belül írásban előterjesztheti védekezését. A munkáltatói jogkör-gyakorló tudomásszerzése 2020. október 8. napján valósult meg, addig nem volt tisztázott minden kérdés az ügyben és a megalapozott döntés meghozatalához szükséges volt ezeket tisztázni.

[25] Állította, hogy a hátrányos jogkövetkezmény érvényesítése iránti eljárást minden munkavállalói kötelezettségszegés kivizsgálása esetén alkalmazza, hiszen egy kötelezettségszegés a kivizsgálás alapján végződhet akár hátrányos jogkövetkezménnyel, akár azonnali hatályú felmondással vagy felmondással is. Az esetről összegyűjtött információk, ismeretek birtokában határozott végül úgy, hogy a perbeli esetben az azonnali hatályú

felmondás jogával él. Joga volt a kötelezettségszegést kivizsgálni, minden döntést megalapozó ismeretet összegyűjteni. Hivatkozott arra, hogy semmi nem tiltja, hogy a munkáltató a hátrányos jogkövetkezmény érvényesítése iránti eljárás keretében vizsgálja ki a munkavállalói kötelezettségszegést, majd ha a munkáltató a vizsgálati eljárása során olyan súlyos kötelezettségszegést tár fel, amely meghaladja annak alkalmazási kereteit, akár a munkaviszony megszüntetése felől döntsön. Az EH.2015.02.M.6. számú jogeset felhívásával kifejtette, hogy lehetősége volt a megalapozott döntés meghozatala érdekében vizsgálatot elrendelni, így a tudomásszerzés a felperes meghallgatásával állt be, ekkor jutott teljes körűen mindazon ismeretek birtokába, melyek alapján dönteni tudott a jogviszony szankciós megszüntetéséről. tanú3 munkáltatói jogkör gyakorlója az intézkedés megtételével nem késlekedett és állította a Kúria Mfv.10.196/2021/6. számú határozatra való hivatkozással, hogy a 2020. szeptember 22-én indult és 2020. október 8-ig folytatott vizsgálati eljárás időtartama a szubjektív határidőbe nem számít be, így az elkésztésre a felperes megalapozottan nem hivatkozhat. Az alperesnek 2020. október 8. napjától állt 15 nap a rendelkezésére, hogy az intézkedését meghozza.

[26] Az intézkedés érdemét tekintve az alperes azt állította, hogy az jogszerű és az indokolás valós, világos és okszerű volt, a felperes a kötelezettségszegést súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben (több utas tekintetében) követte el úgy, hogy az egyik leglényegibb az autóbuszvezetők munkakörének tartalmára vonatkozó legfontosabb kötelezettségszegését szegte meg. A felperessel szembeni bizalomvesztést erősítette az is, hogy vele szemben korábban hasonló esetben előfordult, kötelezettségszegés miatt már elmarasztalták. Utalt a kialakult és következetes bírói gyakorlatra, miszerint az autóbuszvezetőként elkövetett menetjeggyel való bármilyen visszaélés rendkívüli felmondást megalapozó minősített kötelezettségszegés (MD.II.256.; BH2008.76.). A menetjeggyel kapcsolatos kiszolgálási és elszámolási kötelezettség szándékos vagy súlyosan gondatlan megsértése szigorú megítélés alá esik akkor is, ha csekély értékre valósul meg.

[27] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét megalapozottnak találta és kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítésként 926 658 forintot és ezen összeg után 2021. május 5. napjától a kifizetés napjáig járó törvényes késedelmi kamatát, valamint végkielégítés címén 1 346 735 forintot és ennek 2020. október 20. napjától a kifizetés napjáig járó törvényes késedelmi kamatát. A felperes ezt meghaladó keresetét elutasította. Kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 200 000 forint perköltséget és külön felhívásra 128 576 forint illetéket azzal, hogy a további feljegyzett illeték az állam terhén marad.

[28] Az indokolás szerint az elsőfokú bíróság elsődlegesen azt vizsgálta, hogy az azonnali hatályú felmondást a munkáltató határidőben gyakorolta-e. Az Mt. 78. § (1) és (2) bekezdésének felhívásával kifejtette, hogy a régi Mt-hez képest bár hosszabb, de igen rövid 15 napos határidő azzal függ össze, hogy a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésének alapjául szolgáló kötelezettségszegés vagy magatartás esetén a munkaszerződés elveszti rendeltetését. A szubjektív határidő kezdete szempontjából az azonnali hatályú felmondás jogát gyakorolni jogosult személy tudomásszerzését lehet csak figyelembe venni.

[29] Hivatkozott arra, hogy a KSZ 2.6.5. pontja szerint a munkavállalóval szemben azonnali hatályú felmondás alkalmazható abban az esetben, ha a forgalmi ellenőrzése során bizonyítottan a gépjárművezető megszegi a menetjegyek, utazási igazolványok kiadására vonatkozó szabályokat. Ehhez képest kiemelte, hogy a KSZ 2.7. pontja a hátrányos jogkövetkezményekről tartalmaz rendelkezéseket, köztük az eljárás rendjéről, illetve a kiszabható hátrányos jogkövetkezményekről azzal, hogy egyéb hátrányos jogkövetkezmény az ott felsoroltakon kívül nem állapítható meg.

[30] Utalt a munkáltatónál 2020. április 9-én hatályba lépett (igazgatói utasítás)ra, ami a jegy- és bérletellenőrzési tevékenységgel kapcsolatos feladatokról szól, melyben foglaltak szerint a kiemelkedő kereskedelmi visszaélések feltárása során készített jegyzőkönyveket a külső vállalkozó egy munkanapon belül küldi meg az alperes számára.

[31] Az elsőfokú bíróság hivatkozott az alperesnél 2019. júniusban hatályba lépett (... számú Humánpolitikai Szabályzat) 7.2.7. pontjára, amely a munkáltató azonnali hatályú felmondás lehetőségéről rendelkezik. A belső eljárás rövid határidőkhöz kötött menetén kívül rögzítette, hogy az azonnali hatályú felmondási okiratot a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül kell átadni a munkavállaló részére.

[32] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy tanú3 forgalmi igazgató 2020. szeptember 14-én megkapta (üzemvezető neve)től a felperesi feljegyzést és az ellenőrzési jegyzőkönyvet, majd 2020. szeptember 17-én az ellenőri jelentést is. Így ezen a napon legkésőbb a felperesi kötelezettségszegésről értesült. Az alperes által igazolt home office munkavégzése tanú3nak a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségét nem zárta ki, azaz a forgalmi igazgató ebben az időben is dolgozott. Az azonnali hatályú felmondás gyakorlására törvényben meghatározott rövid határidőből az következik, hogy az arra jogosultnak az alapos és megnyugtató ismeret megszerzéséhez szükséges intézkedéseket a kötelezettségszegés gyanújának felmerülését követően haladéktalanul meg kell tennie, és nem késlekedhet a körülmények tisztázásával. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy 2020. szeptember 17. és 2020. október 8. között az alperes semmilyen vizsgálatot nem folytatott a felperesi kötelezettségszegés tárgyában, és a felperes meghallgatása során sem tárt fel az ügyben jelentőséggel bíró további körülményt. Mivel a meghallgatást követően sem tartotta szükségesnek a munkáltató a további vizsgálat lefolytatását, akár a külső szolgálató megkeresését, így nem lehet arról beszélni, hogy a körülmények tisztázása érdekében alapos és széleskörű vizsgálatot folytatott volna. Megalapozottnak tartotta az alperes hivatkozását, hogy a munkáltató dönthetett a hátrányos jogkövetkezmény érvényesítése iránti eljárás megindításáról, de ebben figyelemmel kellett lennie arra, hogy az azonnali hatályú felmondás közlésére meghatározott szubjektív határidőt megtartsa. Lehetősége lett volna az alperesnek a felperest akár pihenőnapján, akár szabadsága idején is azt megszakítva meghallgatni, de az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló 15 napos határidő nem hosszabbodik meg az alperes által elrendelt olyan vizsgálat időtartamával, amely teljesen formális és indokolatlanul hosszadalmas. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az

alperes elkésetten élt az azonnali hatályú felmondással, ezért az intézkedés jogellenes, melyre figyelemmel mellőzte az azonnali hatályú felmondás érdemi vizsgálatát.

[33] Az Mt. 82. § (1)-(3) bekezdései alapján marasztalta az alperest az összecszerülésében nem vitatott, elmaradt jövedelem és az alperesi számítást elfogadó végkielégítés összegében.

Az alperes 87%-os pervesztességéhez igazodóan marasztalta az alperest a felperesnek a perrel felmerülő költségeiben és az állam által előlegezett illeték megfizetésében.

[34] Az ítélettel szemben az alperes jelentett be fellebbezést, melyben elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. §-a szerinti megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan a Pp. 381. §-a alapján annak hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasítását kérte, a perrel felmerülő költségeiben való marasztalással együtt. Az alperes harmadlagos fellebbezési kérelme arra irányult, hogy az ítéltábla a Pp. 383. § (4) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét változtassa meg oly módon, hogy a felperes elsődleges keresi kérelmét részítélettel elutasítja, míg a másodlagos kereseti kérelem körében az elsőfokú bíróságot az eljárás folytatására utasítja.

[35] Az alperes elsődleges fellebbezési indokolása körében hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság helytelenül állapította meg, hogy a felperesi kötelezettségszegésről való alperesi tudomásszerzés napja – azaz amikor az alperes minden ismeret birtokába került és ahonnan a 15 napos szubjektív határidő kezdődik – legkésőbb 2020. szeptember 17. napja és helytelenül állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás közléséig eltelt idő indokolatlanul hosszúra nyúlt.

[36] Hivatkozása szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója ekkor csak azon ismeret birtokába került, hogy a felperes kötelezettségszegést követett el, csak a gyanú állapotába került, ami nem feleltethető meg „a tudomásszerzés” fogalmának, ahogy azt a BH2000.76. számú döntésben a Kúria kifejtette. A felperes meghallgatására az ellenőri jelentés alapján jogosult volt és arról nem lehetett előzetesen tudomása, hogy azzal új körülményt nem fog feltárni. A tudomásszerzés napja így 2020. október 8. napja, az eljárás pedig nem volt indokolatlanul hosszú. A Kúria Mfv.10.196/2019/6. számú döntése alapján a tudomásszerzést követően lefolytatott vizsgálat tartalma a szubjektív határidőbe nem tartozik bele. Állította, hogy a felperes szabadsága is akadályozta a meghallgatás korábbi foganatosítását, ami az elsőfokú bíróság érvelésével szemben ebből az indokból nem volt megszakítható és biztosítani kellett a felperesnek a KSZ szerinti 8 napos határidőt is a nyilatkozata megtételére.

[37] A fellebbezésben az alperes az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást hiányosnak ítélte, ugyanis figyelmen kívül hagyta (üzemvezető neve)nek azt a vallomását, hogy az azonnali hatályú felmondás közlését követően (üzemvezető neve) a felperest a munkájából kiállította, ennek ellenére – az utasítással szemben – végezte el a járatot.

[38] Kifogásolta az ítéletnek a régi Mt-re való hivatkozását a szubjektív határidő vonatkozásában, azzal ugyanis álláspontja szerint az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a kereseten és ezzel azt sugalmazta, hogy a határidő ténylegesen nem is 15 nap.

[39] Mindezek alapján a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja alapján a felülbírálati jogkör gyakorlása körében kérte a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősíteni, a c) pont alapján a megállapított tényekből eltérő jogi következtetést levonni, illetve a tényállást kiegészíteni. Kérte a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján értékelni, hogy az általa hivatkozott kúriai döntéseket az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe és annak indokát sem adta.

[40] Az ügy érdemével kapcsolatban kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítást lefolytatta, így a szubjektív határidő megtartásának elfogadása esetén helye van érdemi döntés meghozatalának. Ennek hiányossága esetére kérte az ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat meghozatalára kötelezni, tekintettel arra, hogy az elsőfokú bíróság az Mt. 78. § (2) bekezdésébe ütköző módon állapította meg az azonnali hatályú felmondás jogellenességét.

[41] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és az alperes perköltségben való marasztalását kérte. Fenntartotta azt az álláspontját, hogy az azonnali hatályú felmondás jogát elkésetten gyakorolta az alperes, így az önmagában jogellenes. A munkáltatói jogkör gyakorlójának haladéktalanul kell intézkednie a kötelezettségszegésről történő értesülést követően, melyben a home office munkavégzés nem jelenthet akadályt. A munkáltató az ügyben – eltérően az alperes által hivatkozott EH2005.02.M6. döntésre – vizsgálatot nem rendelt el, a kötelezettségszegésről való értesülést követően csak 16 nappal későbbre tűzte a meghallgatás időpontját, ami után szintén indokolatlanul telt el 11 nap a döntés meghozataláig. A BH2019.144. és a BH2000.76. számú eseti döntésekre hivatkozással kifejtette, hogy a 15 napos határidő indokolatlan vizsgálatokkal nem hosszabbítható meg, ami a beismerése miatt sem volt indokolt és a KSZ-szel is ellentétes.

[42] A felperes szerint az elkésettség miatt az elsőfokú bíróság jogszerűen mellőzte az azonnali hatályú felmondás érdemi vizsgálatát, így az ebben a körben tett hivatkozásai megalapozatlanok.

[43] Az alperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételeiben a fellebbezésben foglaltakat fenntartotta.

[44] Az ítéltábla szerint a fellebbezés megalapozatlan.

[45] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és helytálló az abból levont jogi következtetése is, így az elsőfokú ítélet megváltoztatásának, hatályon kívül helyezésének nem volt helye.

[46] Az ítéltábla az alperes fellebbezése alapján csupán az alábbiakra kíván rámutatni.

[47] A munkáltatói jogkör gyakorló tanú3 2020. szeptember 17-én értesült a felperes kötelezettségszegéséről, melyet a felperes nem vitatott, azt a 2020. szeptember 14-én kelt feljegyzésében is elismerte, csakúgy, mint az ellenőri jelentésen. A munkáltatói jogkör gyakorló azonban home office munkavégzésre hivatkozással csak szeptember 22-én intézkedett az általa szükségesnek vélt vizsgálat érdekében, ami pusztán a felperes személyes meghallgatására irányult.

[48] Megalapozatlan volt az alperes hivatkozása az EH2015.02.M6. számú döntésre, ugyanis ott a munkáltatói jogkör gyakorlója a tudomásszerzés napjaként hivatkozott időpontban kapta meg a belső ellenőri jelentést is és hallgatta meg a munkavállalót és az is lényeges, hogy a kötelezettségszegéstől számított 7 napon belül a szükséges vizsgálatot lefolytatták.

[49] Helyesen állapította meg ezzel szemben az elsőfokú bíróság, hogy a jelen perbeli esetben alapos és széleskörű vizsgálatot az alperes nem folytatott le és azon alperesi hivatkozás ellenére, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója számára megküldött ellenőri jegyzőkönyv sem volt világos, annak, illetve az ellentmondásos nyilatkozatok tisztázása érdekében semmit nem tett, az ellenőrök meghallgatása iránt nem intézkedett.

[50] Az ítéltábla szerint az alperes az erre való hivatkozása ellenére nem KSZ előírásai szerint járt el. A munkáltató a KSZ 2.7. pontja szerint valóban jogosult hátrányos jogkövetkezmények érvényesítésére eljárást indítani, azonban ahogy arra az elsőfokú bíróság utalt, az azonnali hatályú felmondás közlésére az Mt. 78. § (2) bekezdésébe és a KSZ 2.6.5. (6) bekezdésében foglaltak szem előtt tartásával 15 napon belül van lehetősége. Rámutat emellett az ítéltábla arra is, hogy az alperes megalkotta a (... számú Humánpolitikai Szabályzat)ot is, melynek 7.2.7. pontjában a munkáltatói azonnali hatályú felmondás esetére irányadó szabályokat, eljárási határidőket rögzítette. A szabályzat a jogszabályi rendelkezéssel összhangban a 15 napos határidő megtartására is különös hangsúlyt fektetett. Az ítéltábla ehhez azt is hangsúlyozza, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomással bírt arról, hogy a felperes esetében hasonló tárgyú kötelezettségszegés miatt már alkalmazott hátrányos jogkövetkezményt, a KSZ szerint a menetjeggyel való visszaélés az azonnali hatályú felmondást megalapozza és a felperes az ellenőri jelentésben a kötelezettségszegést

elismerte. Így a home office munkája ellenére körültekintően eljárva, a felperes esetleges meghallgatását úgy kellett volna kitűznie, hogy az intézkedéssel ne essen késedelembe.

[51] Az alperes által felhívott, a Kúria Mfv.10.196/2019/6. számú határozata is csak a vizsgálat indokolt tartalmára utalt, ami a szubjektív határidőbe nem tartozik bele, a perbeli esetben azonban ez nem volt indokoltnak tekinthető. A kúriai döntés tényállása szerint emellett a munkáltatói jogkört gyakorló vezérigazgató 2016. augusztus 8-án szerzett tudomást a kötelezettségszegésről, amikor haladéktalanul, még aznap elrendelte a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására irányuló eljárás megindítását, amiben augusztus 12-én már meghallgatta a munkavállalót, okirati bizonyítékokat szerzett be, a kijelölt vizsgálati jelentést készítette, a munkáltatói jogkör-gyakorló kikérte a közvetlen szakmai vezetők javaslatát, majd ennek augusztus 30-án való megérkezését követően szeptember 1-jén közölte az azonnali hatályú felmondást. Ilyen részletes vizsgálat azonban a perbeli esetben nem volt, így a pusztán a felperes személyes meghallgatása indokolt vizsgálatnak nem tekinthető.

[52] Nem volt helytálló így ebben a körben az az alperesi hivatkozás sem, hogy szeptember 17-től október 8-ig terjedő idő nem volt beszámítható, hiszen az megalapozott és indokolt vizsgálat esetén is csak szeptember 22-től lett volna számítható, a home office munka a késedelmet ugyanis nem alapozhatja meg.

[53] A munkáltató emellett, amikor a hátrányos jogkövetkezmények gyakorlására indít eljárást, akkor a munkavállalót abban a téves feltevésben tarthatja, hogy vele szemben csak a KSZ 2.7. pontjában írt jogkövetkezményeket kívánja alkalmazni. A kötelezettségszegés miatt azonban a munkaszerződés nem tölti be rendeltetését, a munkaviszony a munkáltató hátrányára áll fent, amit indokolt mielőbb felszámolni. A 15 napos szubjektív határidő megtartása így nemcsak a munkavállaló, hanem a munkáltató érdekében is áll. Az a körülmény ugyanakkor, hogy a hátrányos jogkövetkezmény gyakorlására indult eljárás végén a felperes rövid meghallgatását kívül egyéb vizsgálat lefolytatása nélkül a tudomásszerzéstől számított több mint 30 nappal később azonnali hatályú felmondást közöl, az jogellenes.

[54] A következetes bírói gyakorlat szerint a szubjektív határidő valóban akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója mindazon ismeretek teljeskörű birtokába jut, amelynek alapján az azonnali hatályú felmondás gyakorolhatóságáról, a kötelezettségszegés tényéről, a vétkesség súlyára és a kötelezettségszegés mértékére vonatkozó törvényes feltételek meglétéről állást lehet foglalni. A BH2000.76. számú eseti döntésben és az alperes által szintén felhívott EBH2000.246. számú elvi döntésben is azonban vitatott volt a tényállás, további bizonyítás beszerzése volt indokolt, míg az Mfv.I.10.072/2016/4. számú döntésben határozott felülvizsgálati kérelem hiányában nem foglalt állást a Kúria a határidő megtartásáról.

[55] Mindezek alapján ezek a döntések nem voltak figyelembe vehetők, a formális és indokolatlanul hosszú vizsgálattal a szubjektív határidő nem hosszabbodhat meg.

[56] Az Mt. 123. § alapján a szabadság megszakítására valóban csak az ott rögzített esetekben van lehetőség, azonban szeptember 17-én korábbi időpontra, akár szeptember 29-re is kitűzhető lett volna a felperes meghallgatása, amikor a nyilatkozattételi lehetőségre nyitva álló 8 napos határidő is megtartott lehetett volna. Annak ismeretében pedig, hogy a munkavállaló az ügy megítélését érdemben ekkor már nem befolyásolta, a szükséges intézkedést is haladéktalanul, a 15 napos szubjektív határidőn belül megtehetette volna a munkáltatói jogkör gyakorlója.

[57] Az ítéltábla (üzemvezető neve) tanúvallomásával kapcsolatosan az elsőfokú ítéleti tényállás kiegészítését szükségtelennek tartja, nincs jelentősége ugyanis annak, hogy a felperes miért végzett még munkát az azonnali hatályú felmondás közlését követően és annak sem, hogy a felperes nyilatkozata és az ellenőri jegyzőkönyv milyen úton jutott el a munkáltatói jogkör gyakorlójához, amikor abban egyező az alperesi állítás és az elsőfokú bírósági ténymegállapítás is, hogy szeptember 17-én olvashatta csak. Az ügy érdemi megítélését így ez nem befolyásolhatja.

[58] Az ítéltábla az elsőfokú bíróságnak a régi Mt-re utalását sem tartotta jogszabálysértőnek, hiszen arra csak a nyomaték érdekében hivatkozott, annak szemléltetésével, hogy a korábbi háromnapos szubjektív határidő bár 15 napra nőtt, de az Mt-vel ellentétes szabályozási gyakorlat (hátrányos jogkövetkezmény gyakorlására irányuló eljárás végén azonnali hatályú felmondás gyakorlásának lehetősége), valamint az alaptalan belső eljárási akadályok (több szervezeti egység bevonása az azonnali hatályú felmondás közlése előtt) nem indokolják annak meghosszabbodását.

[59] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megalapozottan jutott arra a következtetésre, hogy az alperes által kiadott, a felperes munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntető intézkedés elkésztett, így annak érdemi vizsgálata szükségtelen volt. Az elsőfokú bíróság ítéletét ezért az ítéltábla a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján, annak helyes indokai mellett helybenhagyta.

[60] Az ítéltábla a perköltség felől a Pp. 82. § és 83. § (1) bekezdése alapján határozott, melynek mértékét a fellebbezésben vitatott összeg (2 273 393 forint) és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és az (5) bekezdés alapján állapította meg azzal, hogy a felperesi képviselő az IM rendelet 4/A. § szerint tett nyilatkozatára tekintettel azt általános forgalmi adóval növelten számította.

[61] A feleket a 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján a másodfokú eljárásban is tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. A feljegyzett illeték az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdés szerint a fellebbezési érték 8%-a, azaz 181 871 forint volt, amelynek megfizetésére a Pp. 102. § (1) bekezdés és a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján az alaptalanul fellebbező alperes köteles.

[62] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Debrecen, 2022. június 23.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke - előadó bíró, Dr. Kormos János s. k. bíró,
Dr. Répássy Árpád s. k. bíró