



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.052/2024/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a ügyvédi iroda1 (cím3; ügyintéző: dr. Bélik Mihály ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1) **felperesnek**, a ügyvédi iroda2 (cím4 ügyintéző: dr. Hovánszki Arnold ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím2) **alperessel** szemben írásbeli figyelmeztetés semmisségének megállapítása iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 20.M. 70.746/2023/13. számú ítélete ellen, az alperes 14. sorszámú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 40.000 (negyvenezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

Kötelezi a bíróság az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig – az Állami Adó- és Vámhatóság illetékbevételi számlájára – 15.000 (tizenötezer) forint fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2021. november 2. napjától áll az alperes alkalmazásában logisztikai specialista munkakörben. Az alperes nem rendelkezik kollektív szerződéssel és a felek között létrejött munkaszerződés nem tartalmazott a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 56. §-ában meghatározott hátrányos jogkövetkezményeket.

[2] Az alperes a dolgozói részére ételkiszolgálást üzemeltet. Az alperes tájékoztató e-maileket küldött a munkatársaknak a bevezetendő önkiszolgáló kasszarendszer működéséről, mely szerint a köreteket, főételeket egységáron kínálják, bármely köret összerakható tetszés szerint; a köret mellé választott húsokat, sajtokat szeletáron választhatnak a munkavállalók. Amennyiben a munkavállaló roston húst, rántott húst, rántott sajtot, csirkecombot vagy bármilyen húsrészt választott, úgy be kellett ütnie, hogy hány szelet van a tálcán. Az alperes továbbá hetente küldött e-maileket e körben, amelyekből szintén kiderült, hogy a feltételeknek a köretektől független, önálló árazása van.

[3] A munkáltató beszállítója visszaélést tapasztalt, ezért az alperes vizsgálatot rendelt el, melynek során 139 alkalmazottnál tártak fel hiányosságokat, köztük felperesnél is. A felperes nem üttette be minden esetben a szeletet, ezért 13 alkalommal 440 forinttal károsította meg az étkezde üzemeltetőjét, így mindösszesen 5720 forint kárt okozott.

[4] A felperes személyes meghallgatása során elismerte, hogy az elétárt esetek túlnyomó részében ő szerepel a fényképeken, de nem volt tökéletesen tisztában a kázin működésével, a kommunikációs e-mail megküldéséig úgy tudta, hogy a főételhez van egy szelet is és azért nem üttette be a pénztárgépbe.

[5] Az alperes 2023. szeptember 19-én írásbeli munkáltatói figyelmeztetésben részesítette a felperest. Az indokolás szerint a felperes a személyes meghallgatása során elismerte, hogy az önkiszolgáló pénztárnál több alkalommal nem a valóságnak megfelelően rögzítette az általa megvásárolt ételeket, a meghallgatása során nem tudott elfogadható magyarázatot adni a történetekre. A felperes megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdés és 52. § (1) bekezdésében foglaltakat. Az alperes felhívta továbbá a felperest, hogy a jövőben jóhiszeműen és tisztességesen, kellő körültekintéssel és gondossággal járjon el, és tanúsítson a bizalomnak megfelelő magatartást. Szenteljen nagy figyelmet a szabályok betartásának, tájékozódjon körültekintőbben. Tájékoztatta továbbá, hogy az írásbeli figyelmeztetés a személyi anyagában elhelyezésre kerül, és ismételt kötelezettségszegése esetén figyelembe vehető. Az ismételt kötelezettségszegés akár a munkaviszony megszüntetését is maga után vonhatja. Mindezekon túlmenően az alperes tájékoztatta felperest, hogy fenti kötelezettségszegése miatt a 2024. és 2025. évre vonatkozóan fizetésemelésben nem részesül.

Kereset

[6] A felperes keresetlevelében az írásbeli figyelmeztetés semmisségének megállapítását kérte, figyelemmel arra, hogy az az Mt. 56.§-ába ütközik.

[7] Hivatkozott arra, hogy a figyelmeztetés nem tartalmazza, hogy az alperes milyen tények alapján állapította meg, hogy a felperes szándékosan vagy súlyos gondatlansággal járt el, valamint az sem indokolta, hogy milyen kárt okozott az alperes részére, hiszen a szolgáltatót érte kár. Kitért arra is, hogy a kommunikációs e-mail megküldését követően ilyen jellegű mulasztás részéről nem történt.

[8] Sérelmezte továbbá, hogy a munkáltató nem indokolta meg, hogy milyen jogszabályi alapon zárta ki a fizetésemelésből.

Ellenkérelem

[9] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[10] Előadta, hogy a felperes a meghallgatása során többször elismerte, hogy hibát vétett, az okozott károkért a megtérítési felelősségét is elismerte, a károk megtérítését vállalta. Előadta továbbá, hogy a munkáltató a szabályellenes munkáltatói magatartás esetén figyelmeztetés jogával élhet, az nem minősül hátrányos jogkövetkezménynek. Téves továbbá a felperes azon hivatkozása, mely szerint a figyelmeztetésnek indokolást kellene tartalmaznia arra nézve, hogy a felperes szándékosan vagy súlyosan gondatlanul járt volna el.

Az elsőfokú bíróság határozata

[11] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes 2023. szeptember 19. napján kelt munkáltatói intézkedése semmis.

[12] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy elsődlegesen arról kellett döntenie, hogy a munkáltatói intézkedés kizárólag írásbeli figyelmeztetésnek minősül-e, avagy egyben hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának is. Az eljárás során nem volt vitatott, hogy az alperes nem rendelkezik kollektív szerződéssel, valamint, hogy a felek az általuk megkötött munkaszerződésben nem rendelkeztek a hátrányos jogkövetkezmények megállapíthatóságáról.

[13] Az elsőfokú bíróság a nyelvtani és logikai értelmezés szabályai alapján megállapította, hogy az alperes által közölt munkáltatói intézkedés nem kizárólag írásbeli figyelmeztetés, hanem egyúttal hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása is. A bíróság megítélése szerint ugyanis az a fordulat, mely szerint a felperes a „fenti kötelezettségszegése miatt a 2024. és 2025. évre vonatkozóan fizetésemelésben nem részesül” egyértelműen és minden kétséget kizáróan az Mt. 56. §-a szerinti hátrányos jogkövetkezmény kiszabásának minősül. Az alperes ezen nyilatkozata nem jövőbeli szándéknyilatkozat vagy előzetes tájékoztatás, hanem kijelentő módon került rögzítésre, hogy felperest kizárták a 2024. - 2025. évi fizetésemelésből.

[14] Az elsőfokú bíróság az alperes által felhívott Kúria Mfv.10.354/2017/5. számú precedensértékű határozattal szemben kiemelte, az a jelen per tárgyától eltérő tényállás mellett született. A munkáltatók a korábbi írásbeli figyelmeztetéseket egy jövőbeli mérlegelés alapján meghozandó döntés során figyelembe vehetik, azonban a jelen esetben az alperes kifejezetten egyértelműen és minden kétséget kizáróan hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott a felperessel szemben, amikor kizárta a 2024. és 2025. évi fizetésemelésből.

[15] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes írásbeli figyelmeztetése az Mt. 56.§ (1) bekezdésében foglaltak alapján, az Mt. 27. § (1) bekezdése értelmében semmis.

Fellebbezés

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

[17] A felperes a fellebbezésében hivatkozott a Kúria joggyakorlatára és precedens értékű határozataira. Álláspontja szerint a Kúria gyakorlatából egyértelműen következik, ha az írásbeli figyelmeztetés tartalmaz mérlegelés körébe tartozó munkáltatói döntést, nem minősül hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának, úgy e felől sem a munkaszerződésnek, sem a kollektív szerződésnek nem kell rendelkezést tartalmaznia. Az Mfv.10.354/2017/5. számú precedensképes határozat nem állapít meg olyan követelményt, hogy az írásbeli figyelmeztetést a munkáltató mérlegelés körébe vonó határozatnak időben és/vagy formában el kell különülnie magától az írásbeli figyelmeztetéstől. Ha egy okirat több szerződéses vagy egyoldalú nyilatkozatot tartalmaz, úgy a több nyilatkozat egyetlen okiratba foglalásának esete valósul meg, amelyet a jog nem tilt.

[18] Az elsőfokú ítélet az alperes terhére róta, hogy nem rendelkezett kollektív szerződéssel, a munkaszerződésben nem rögzítettek hátrányos jogkövetkezményt, ezért az írásbeli figyelmeztetés semmis. Álláspontja szerint az érvelés törvénysértő és egyben ellentétes a joggyakorlattal, mert az írásbeli figyelmeztetés nem hátrányos jogkövetkezmény. Ha pedig az írásbeli figyelmeztetés nem minősül hátrányos jogkövetkezménynek, úgy sem a munkaszerződésnek, sem a kollektív szerződésnek nem kell ezeket alkalmaznia. Megsértett jogszabályhelyként megjelölte az Mt. 56.§-át, továbbá az Mt. 285.§ (3) bekezdését is, mivel a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntéssel szemben az igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányuló szabályokat megsértette. Ilyen hivatkozás nem történt a perben, illetve megállapítható a tényállásból, hogy a munkáltató sem a mérlegelési döntésének meghozatalakor, sem az írásbeli figyelmeztetésben foglalt tájékoztatóskor nem sértette meg a döntésének kialakítására irányadó szabályokat.

[19] Az alperes ismételten hivatkozott az Mfv.10.354/2017/5.számú határozatra, mely szerint a Kúria nem állapított meg olyan követelményt, hogy az írásbeli figyelmeztetésnek a munkáltató mérlegelés körébe vonó határozatnak időben és formában el

kellene különülnie az írásbeli figyelmeztetéstől. A Kúria szerint nem jogellenes, ha a munkáltató a munkafegyelmet sértő, így már figyelmeztetett munkavállaló esetében a mérlegelési jogkörébe tartozó döntések meghozatalakor (szociális juttatásként adható lakhatási támogatás, jutalmazás, béremelés) esetén erre figyelemmel van. Olyan követelményt azonban az eseti döntés semmilyen módon nem rögzít, hogy a mérlegelési jogkörben hozott döntésnek „későbbinek”, „jövőbelinek”, „írásbeli figyelmeztetéstől elkülönültnek” kellene lennie.

[20] A perbeli esetben az eljáró munkaügyi bíróság által hozott ítélet szerint az írásbeli figyelmeztetés nem minősül hátrányos jogkövetkezménynek, ugyanígy, az ezt a mérlegelés körébe vonó munkáltatói intézkedés sem, ám ha a kettő egy okiratban jelenik meg, akkor az már hátrányos jogkövetkezménynek minősülne.

[21] Az alperes kifejtette, hogy a hátrányos jogkövetkezmény a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrányt jelent. A felek közötti munkaviszony már létező, alkalmazásban álló feltételeit, a meglévő jogosultságokat módosítja hátrányosan, határozott időre. Jelen esetben azonban az alperesi munkáltató sem határozatlan időre, sem hátrányosan, sem más módon nem változtatott jogosultságokat, a felperesi munkavállaló ma is változatlan feltételek mellett végzi a munkáját, azaz az alperesi munkáltató a munkafeltételeket semmilyen módon nem változtatta meg. Álláspontja szerint a munkafeltételek hátrányos módosítása nem egyenlő a munkafeltételek előnyös módosításának mellőzésével.

[22] A felperesnek nincs jogosultsága arra, illetve nem követelheti azt, hogy a munkáltató az alapbérét emelje, mert erre őt sem a kollektív szerződés, sem jogszabály nem kötelezi. Ehhez képest a felperes kereseti kérelme a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását panaszolja, de helyesen értelmezve, az valójában a felperes esetében elmaradó béremelést, a munkafeltételek előnyös módosításának elmaradását panaszolja, ennek orvoslását kéri.

[23] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság téves anyagi pervezetést adott az elsőfokú eljárás során, amellyel sértette a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 237. §-át.

[24] Az elsőfokú bíróság semmisnek találta nemcsak az írásbeli figyelmeztetésbe foglalt, a munkáltatói mérlegelési döntésről szóló tájékoztatást, hanem az írásbeli figyelmeztetést is, amely ítéleti döntés, azonban a fentiek szerint a törvénnyel és a joggyakorlattal is ellentétes.

[25] Az alperes kérte a tényállás kiegészítését azzal, hogy a munkáltatónak nincs kötelezettsége a felperesi alapbér felemelésére, az a munkáltató mérlegelési, intézkedési körébe esik. Kérte, hogy a másodfokú bíróság vegye figyelembe az Mfv.10.035/2023/7. számú precedensképes határozatot, mely szerint a munkáltatói gyakorlat nem egy-egy munkavállalóval szembeni magatartással keletkezik, hanem a hasonló vagy azonos tényállásokban minden munkavállalóval szemben (következtesen) érvényesül. Ezáltal nem sérültek az Mt. 17. §-ában foglaltak sem.

[26] Kérte, hogy a másodfokú bíróság a Pp. 369.§ (4) és 370.§ (4) bekezdés szerint eljárva tegyen helyes anyagi pervezetést.

Fellebbezési ellenkérelem

[27] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, annak helyes indokai alapján, valamint az alperes perköltség megfizetésére kötelezését.

[28] Előadta, hogy ha az elsőfokú bíróság helytállóan értelmezte a munkáltatói intézkedést, mind nyelvtanilag, mind logikailag, miszerint az nemcsak írásbeli figyelmeztetésnek minősül, hanem hátrányos jogkövetkezménynek is. Az írásbeli figyelmeztetés ugyanis egyértelműen tartalmazza, hogy a felperes 2024-2025. év vonatkozásában fizetésemelésben nem részesül, tehát kategorikusan kizárta a fizetésemelést a felperes esetében. Az alperesi érvelés akkor lenne helyes, ha a munkáltatói intézkedés az tartalmazta volna, hogy a jövőbeni fizetésemeléseknél a figyelmeztetés tényét a munkáltató figyelembe fogja venni. Ezzel szemben az írásbeli figyelmeztetés konkrét időpontokhoz kötött megállapítás és a béremelésből való kizárást tartalmaz. Hivatkozott arra, hogy egy külső szolgáltató nem bizonyított bejelentése alapján alkalmazott figyelmeztetést az alperes, így megalapozatlan arra való hivatkozása is, hogy jogszerűen alkalmazta a „figyelmeztetést”. Álláspontja szerint a munkáltatói intézkedés a felperest a bekövetkező béremelésből zárta ki, így mérlegelés nélküli, konkrét kijelentést tartalmaz.

[29] Előadta, hogy az alperes által hivatkozott kúriai határozat nem vehető figyelembe, mivel annak a tényállása eltérő. A fentiek alapján kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[30] Az alperes fellebbezése megalapozatlan.

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

[32] 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) bekezdése a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

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

[34] Az Mt. 56.§ (1) bekezdése szerint a munkaviszonyból származó kötelezettségzegés vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettség súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

[35] A lefolytatott bizonyítási eljárás során nem volt vitatott, hogy a munkáltatónál nincs kollektív szerződés és a felek a munkaszerződésben nem rendelkeztek hátrányos jogkövetkezményről.

[36] Az alperes a fellebbezésében elsődlegesen a Kúria Mfv.10.354/2017/5. számú precedensképes határozatára hivatkozott. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a hivatkozott határozat tényállása eltérő. A Kúria határozatának alapjául szolgáló írásbeli figyelmeztetésben a munkáltató kizárólag arról adott tájékoztatást, hogy a figyelmeztetés nem minősül az Mt. 56.§ (1) bekezdése szerinti hátrányos jogkövetkezménynek, de azt a felperes személyi anyagában elhelyezik és azt a munkájának értékelése, esetleges későbbi jogsértő magatartása esetén figyelembe veszik.

[37] A jelen esetben az írásbeli figyelmeztetés hátrányos jogkövetkezményt tartalmazott, mivel egyértelműen, kijelentő módon tartalmazta, miszerint „a fenti kötelezettségzegése miatt a 2024. és 2025. évre vonatkozóan fizetésemelésben nem részesül”. Azaz a munkáltató nem egy jövőbeni mérlegelés körébe vonó határozatról tájékoztatta a munkavállalót, hanem egyértelműen megállapította, hogy a felperes nem részesülhet 2024-2025. évben fizetésemelésben.

[38] A Kommentár a Munka törvénykönyvéhez rögzíti, hogy az Mt. alapján a jogkövetkezmény vagyoni jellegű hátrány is lehet, bármilyen természetű, beleértve a munkabér csökkentését is. A Kúria az Mfv.10.035/2023/7. számú döntésének elvi tartalma szerint az írásbeli figyelmeztetés olyan – önmagában a munkavállalónak hátrányt nem okozó – a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogából eredő munkafegyelmet biztosító eszköz, amellyel felhívja a munkavállalója figyelmét az általa helytelennek talált magatartástól való tartózkodásra.

[39] Az alperes maga is hivatkozott a Kúria Mfv.10.354/2017/5. számú precedensképes határozatára, amely szerint nem jogellenes, ha a munkáltató a munkafegyelmet sértő, így már figyelmeztetett munkavállaló esetében a mérlegelési jogkörébe tartozó döntések meghozatalakor ezekre figyelemmel van. Az alperes okfejtése azonban téves, mert egyértelműen kiderül a Kúria döntéséből, hogy a későbbi döntésnek jövőbelinek kell lennie, tehát el kell különülnie az írásbeli figyelmeztetéstől. A hátrányos jogkövetkezményt nem lehet rögzíteni az írásbeli figyelmeztetésben abban az esetben, ha a munkáltató nem rendelkezik kollektív szerződéssel, illetve a felek sem állapodtak meg munkaszerződésben hátrányos jogkövetkezményről. A fentiek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan rendelkezett arról, hogy a munkáltató által kiadott írásbeli figyelmeztetés hátrányos jogkövetkezménynek minősül, az jogszabályba ütközik, ezért semmis.

[40] Az alperes kérte a tényállás kiegészítését, azonban a másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan állapította meg, annak kiegészítésére nem volt szükség.

[41] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyes anyagi pervezetést alkalmazott, ezért a másodfokú bíróság nem tett anyagi pervezetést.

Záró rész

[42] A másodfokú bíróság a Pp. 81.§-a alapján kötelezte az alperest másodfokú perköltség megfizetésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján határozta meg.

[43] A fellebbezési illetéket az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§-a alapján határozta meg.

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

[45] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. §-a zárja ki.

[46] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2024. április 11.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulicity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró