



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.003/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Leitli Ügyvédi Iroda (cím4 ügyintéző: dr. Leitli Norbert ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1) felperesnek – a Viszlói Ügyvédi Iroda (Cím6, ügyintéző: dr. Viszlói Tamás ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím2) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.066/2021/12. számú ítélete ellen az alperes 14. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 69.800 (hatvankilencezer-nyolcszáz) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 223.541 (kétszázhuszonháromezer-ötszáznegyvenegy) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2021. október 5-én kelt 22.M.70.066/2021/12. számú ítéletével a felperes jogviszonyának jogellenes megszüntetésére tekintettel kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek felmondási időre járó távolléti díj címén 1.029.467 forintot és végkielégítés címén 1.764.800 forintot, valamint 180.000 forint + áfa perköltséget. Akként rendelkezett, hogy a felmerült 167.600 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[2] A megállapított tényállás szerint a felperes 2001. szeptember 3-án létesített munkaviszonyt az alperessel, amelynek keretében 2015. március 1-től köz-és zöldfelület fenntartási és üzemeltetési operatív divízió vezető munkakörben dolgozott. Feladatát képezte az irányítása alá tartozó fizikai munkát végző alkalmazottak feladatainak kiosztása, irányításuk, felügyeletük és ellenőrzésük. Az alperes a felperes részére a munkafadatai ellátásához 2002-től úgynevezett kulcsos, majd 2003-tól szolgálati (benefit) gépkocsit biztosított.

[3] Aügyszám1. számú, a gépjárművek, munkagépek és motoros eszközök üzemeltetéséről és elszámolásáról szóló ügyvezetői utasítás értelmében a tehergépkocsik magánhasználatára kizárólag előzetes ügyvezetői engedéllyel biztosított lehetőséget az alperes, külön megállapított tarifa alkalmazásával. Ez alól kivételt képezett a lakóhelyre, illetve munkahelyre szóló gépkocsi használat, amelyet az alperes a felperes részére térítésmentesen engedélyezett azzal, hogy a menetlevélen 2016-tól nem lehetett feltüntetni a helység kívüli lakóhelyet. A kialakult gyakorlat szerint a hosszabb idejű szabadság alatt a foglalkoztatottak a szolgálati gépjárművet a telephelyen hagyták.

[4] A felperes 2020. december 22-től 31-ig szabadságon volt, ezidő alatt azonban bement a munkahelyére azért, hogy kollégái részére a feladatot kiadja, őket eligazítsa. Így 2020. december 22-én a felperes saját gépjárművével ment be munkahelyére, majd telefonhívást kapott, hogy a felesége részére megrendelt karácsonyi ajándékot nem tudják határidőben kiszállítani, ezért amennyiben azt szeretné, hogy az ajándék december 24-re megérkezzen, személyesen kell elmennie érte helység2ra. Így a felperes az általa használt rendszám1 frsz-ú autómárka típusú szolgálati gépkocsival – anélkül, hogy bárkit értesített volna – helység2ra ment, majd 1,5 óra múlva tért vissza a munkahelyére és a munkaideje végéig munkát végzett.

[5] A Megyei Rendőr-főkapitányság a 2021. január 4-én kézbesített, ügyszám ált. számú határozatával 30.000 forint közigazgatási bírság megfizetésére kötelezte az alperest, mint a rendszám1 frsz-ú gépjármű üzemeltetőjét a 2020. december 22-én 09-43-kor helység3án elkövetett gyorsajtás miatt. Ezt követően 2021. január 11-én a munkáltatói jogkör gyakorlója jogi képviselő jelenlétében meghallgatta a felperest, aki elismerte, hogy a perbeli gépjárművet engedély nélkül magáncélra használta és az aznapi menetlevelet nem a valóságnak megfelelően állította ki. Az alperes 2021. január 18-án felajánlotta a felperesnek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, amit a felperes nem fogadott el, így ugyanaznap azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyt.

[6] Az indokolás szerint a felperes 2021. január 11-én elismerte a szolgálati gépjármű önkényes magáncélú használatát, de annak indokát nem közölte. A munkáltató a rendőrségi határozatból értesült arról, hogy a felperes használatában lévő gépjármű 2020. december 22-én 9 óra 43-kor a megengedett sebességnél gyorsabban haladt helység3a településen, ahol a felperes nem a munkáltató érdekében tartózkodott. A felperes ezen

magatartása a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdésébe ütköző volt, a munkaköri kötelezettségét vétkesen megszegte, amikor a járművet önkényesen, magáncélra használta és arról a munkáltatóját nem értesítette. Mivel divízió vezetőként feladata volt a GPS nyomkövetésének felügyelete is, a munkáltató az elkövetett kötelezettségszegéssel az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetést látta arányosnak. Az alperes a közigazgatási bírságot és az engedély nélküli használatból felmerült többletköltség összegét a felperes utolsó fizetéséből levonta.

[7] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében előterjesztett kereseti kérelmet az Mt. 64. § (1) bekezdés c) pontja, (2) bekezdése, 78. § (1)-(2) bekezdése, 52. § (1) bekezdés a)-d) pontjai és 82. § (1)-(4) bekezdése, 69. § (1)-(2) bekezdése és 77. § (3) bekezdés d) pontja alapján megalapozottnak találta.

[8] Aügyszám1. számú ügyvezető-igazgatói utasítás és a felperes 2021. január 11-én felvett jegyzőkönyvi nyilatkozata alapján – a felperes perbeli hivatkozásával ellentétben – azt állapította meg, hogy a szolgálati gépjárművek magáncélú használata nem volt korlátlan az alperesnél a benefit autók vonatkozásában sem. Az alperes engedélyezte a vezető beosztású munkavállaló – így a felperes részére is – a szolgálati gépjárművel történő hazautazást, ezen kívül a további magáncélú használat már engedélyköteles volt. tanúl tanú nem támasztotta alá a gépjárművek korlátlan magáncélú használatára vonatkozó eltúrt gyakorlatot. A tanúnak az alperes ugyanis nem biztosított szolgálati gépjárművet, így a magáncélú használatról nem volt közvetlen ismerete, kizárólag saját véleményét fejtette ki a meghallgatása során.

[9] Ezzel szemben nyomatékosan értékelte a felperes 2021. január 11-i, alperesi személyes meghallgatása során tett nyilatkozatát, amikor is elismerte azt, hogy 2020. december 22-én engedély nélkül használta magáncélra az alperes tulajdonában lévő járművet. Figyelemmel arra, hogy a felperes előadása szerint abban a hiszemben volt, hogy korlátlanul használhatta a gépjárművet, ezen a meghallgatáson észszerű és életszerű magatartás az lett volna a részéről, ha közli a munkáltatóval, hogy a magáncélú használatra szükségtelen volt engedélyt kérnie. Arra nézve, hogy ilyen nyilatkozatot a felperes miért nem tett, elfogadható magyarázatot nem tudott adni.

[10] Így a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján azt állapította meg, hogy a felperes tisztában volt azzal, hogy nem volt engedélyezett a szolgálati gépjárművek magáncélra történő korlátlan használata, erre vonatkozóan eltúrt gyakorlat sem létezett az alperesnél, ezáltal a felperes megszegte a munkaviszonyára vonatkozó előírásokat 2020. december 22-én. Rámutatott továbbá, hogy a menetlevelek szabálytalan vezetésének ténye, a GPS készülék működésképtelenségének alperes által valószínűsíthető oka és az alperes jogos gazdasági érdekének megsértése nem szerepelt az indokolásban, így ezen körülményekre utóbb az alperes a perben sem hivatkozhatott.

[11] Kitért arra is, hogy a felperest szabadságára figyelemmel 2020. december 22-én nem terhelte a munkahelyen való megjelenési, rendelkezésre állási – Mt. 52. § (1) bekezdése szerinti – kötelezettség, illetve munkavégzési kötelezettség, ezáltal a felmondás indoklásában rögzített jogszabályi hivatkozás és a konkrét tényelőadás nem volt összhangban. Ez azonban nem jelentette azt, hogy az indoklás nem felelne meg a világosság törvényi követelményének, mivel a felperes kifogásolt magatartása abból egyértelműen kiderült. Hangsúlyozta, hogy a munkaidőn kívül sem volt engedélyezett a felperes számára a szolgálati gépjármű használata ügyvezetői engedély nélkül, így a vétkes kötelezettségszegés a szabadság ideje alatt is megvalósult. A felperes ugyanis a munkáltató szabályzatával ellentétesen használta a szolgálati gépjárművet magáncélra és tisztában is volt azzal, hogy erre külön engedélyt kellett kérni. Azonban a felperes több, mint 19 évet dolgozott az alperesnél és nem merült fel adat arra, hogy a felperes munkavégzésével, magatartásával bármilyen probléma adódott volna. Szóbeli, írásbeli figyelmeztetésben, egyéb hátrányos jogkövetkezményben ezidő alatt nem részesült és a bírság, valamint a magáncélú használat többletköltsége is megtérülést nyert. Mindezekre figyelemmel az egyszeri szabályszegés nem értékelhető a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség olyan jelentős mértékű megszegésének, amely jogszerűen megalapozhatja egy azonnali hatályú felmondást még abban az esetben sem, ha a felperesnek munkaköri feladatát képezte a gépjárművek GPS nyomkövetőjének felügyelete.

[12] Mindezek okán a kereseti kérelemmel egyezően 4 havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés és 70 nap felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kötelezte a jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként az alperest.

[13] A pertárgy értékét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 21. § (1) bekezdése alapján 2.794.267 forintban állapította meg. A pervesztes alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése szerinti perköltségének viselésére. Az alperesnek az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § (1) bekezdés b) pontja szerinti személyes illetékmentessége alapján rendelkezett az illeték állam általi viseléséről.

Az alperes fellebbezése

[14] Az ítélet ellen az alperes élt fellebbezéssel és annak megváltoztatásával a kereset elutasítását és a felperes első- és másodfokú perköltségben való marasztalását kérte. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 365. § (2) bekezdésében jelölte meg és érvelése szerint a helyesen megállapított tényállásból az elsőfokú bíróság helytelen következtetést vont le, ezért az ítélet jogszabálysértő.

[15] Fenntartotta az elsőfokú eljárásban előadott azon érvelését, hogy a felperes kötelezettségszegésének súlya az azonnali hatályú felmondást megalapozta. A felperes a munkáltatói meghallgatás során a jogellenes használat indokaira, körülményeire nem tett

semmilyen tényelőadást, ezért nem értékelhető javára, hogy jelentős körülményeket elhallgatott és arra csupán a per során hivatkozott. A felmondás indoka világos, valós és okszerű, az elsőfokú bíróság valamennyi tényállási elem, így a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos, jelentős mértékű megszegését megállapította, ennek ellenére tévesen olyan következtetésre jutott, hogy az egyszeri szabályszegés miatt mégsem megalapozott az intézkedés.

[16] A felperes munkaköri leírása rögzítette, hogy feladatai közé tartozott az általa vezetett részleg működését szabályozó előírások betartása, felelősséggel tartozott a munkáltató járműveinek szabályos használatáért, ezért perbeli cselekménye lényeges kötelezettségzegésnek minősült. Azzal a magatartásával pedig, hogy a munkáltató telephelyéről elfogadhatatlan okból engedély nélkül elvitte a munkáltató tulajdonában álló járművet és erről a munkáltató csak a rendőrségi feljelentésből szerzett tudomást, a kötelezettségzegés oly mértékűnek minősül, amely a felperes által betöltött munkakörben nem teszi lehetővé a jogviszony további fenntartását. Bár az indokolás a munkáltató gazdasági érdekeinek megsértésére nem tért ki, a jármű engedély nélküli használatával értelemszerűen üzemanyagköltség is keletkezett, illetve a felperes önként nem jelezte a jogellenes használatot, így a többletköltségek utólagos megtérítése javára nem értékelhető. Munkáltatóként azt a körülményt is figyelembe kellett vennie a cselekmény elbírálásánál, hogy a munkavállalók körében ismerté vált eset a jövőre nézve mindenki számára a jogszabályoknak és az előírásoknak megfelelő munkavégzést segítse elő. Utalt továbbá az elsőfokú eljárásban hivatkozott joggyakorlatra, amellyel ellentétes az elsőfokú bíróság döntése.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[17] A felperes a megalapozott elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte és másodfokú perköltségigényt is bejelentett.

[18] Az elsőfokú eljárásban előadottakat változatlanul fenntartva hangsúlyozta, hogy helyesen értékelte az elsőfokú bíróság azt a körülményt, hogy a felmondás alapjául szolgáló esemény idején szabadságon volt, így nem szegte meg az Mt. 52. § (1) bekezdésében foglaltak közül a munkahelyen való megjelenési, rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettségét. Hangsúlyozta, hogy a szabadsága ideje alatt is az alperes megfelelő működésének biztosítása érdekében ment be munkahelyére, amit nyomatékkal kellett volna figyelembe vennie az alperesnek. A kötelezettségzegés súlyát valóban csökkenti az a körülmény, hogy a 20 éves munkaviszonyára tekintettel kellett az egyszeri szabályszegést értékelni, így az munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésének nem tekinthető és ezáltal a perbeli intézkedés alapjául okszerűen nem szolgálhat. Ugyanakkor azt is hangsúlyozta, hogy a magáncélú gépjármű használat szabályait az alperes egy általa nem ismert ügyvezetői utasításban rögzítette. Másrészt a kötelezettségzegés súlyának minimális mértékét igazolja az, hogy a tudomásszerzéstől számított 14 nap elteltével 2 személyes egyeztetést követően alkalmazta csak az alperes az intézkedést, amellyel kiemelkedően súlyos, visszatérő vagy morális szempontból is

aggályokat felvető magatartást tanúsító munkavállalókkal szemben élnek rendszerint a munkáltatók. Az alperes megalapozottan nem vonhat le olyan következtetéseket, amelyeket a felmondás ténylegesen nem tartalmaz, így a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek megsértésére sem utalhat jogszerűen. Mindezekon túl kiemelte, hogy az alperes által alkalmazott intézkedés célja nem lehet az, hogy más munkavállalók előtt példát statuáljon és a munkáltató nem engedhet teret a visszaélésszerű joggyakorlásnak, mert az ellentétes az Mt. 78. §-a szerinti jogalkotói szándékkal.

A másodfokú bíróság döntése és annak indokai

[19] A fellebbezés nem alapos.

[20] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a bizonyítékokat a logika szabályaival összhangban a Pp. 279. §-ban foglaltaknak megfelelően értékelte, a tényállást helyesen állapította meg és helytálló következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott. A másodfokú bíróság teljeskörűen osztotta az elsőfokú bíróság jogi álláspontját a bizonyítékokból levont következtetések tekintetében, ezért azok szükségtelen megismétlését mellőzte.

[21] Az irányadó tényállás szerint a felperes 2020. december 22-én az általa használt rendszámú frsz-ú szolgálati gépjárművel úgy közlekedett helység-helység² viszonylatában, hogy erre nem kért engedélyt a munkáltatótól és mindezekről nem is tájékoztatta az alperest. A felek fellebbezéssel nem támadták az ítéleti megállapítást, hogy az alperesnél nem volt engedélyezett a munkavállalók részére a szolgálati gépjárművek magáncélú korlátlan használata, ahogy azt sem, hogy a felperes a szabályozással tisztában volt és az alperesnél nem létezett erre vonatkozóan eltűrt gyakorlat sem. Mindezek okán a az elsőfokú bíróság azt állapította meg – amit fellebbezéssel szintén nem vitattak a felek –, hogy a felperes a perbeli magatartásával munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegte függetlenül attól, hogy a szabadság ideje alatt munkavégzési kötelezettsége nem volt.

[22] A jogvita eldöntése során a felperes terhére rótt, az azonnali hatályú felmondásban kifogásolt magatartásnak van jelentősége, ami perbeli esetben nem egy konkrét munkafolyamathoz kapcsolódott, hanem a szolgálati gépkocsi magáncélú engedély nélküli használatához. Ezért az a körülmény nem mentesíti a felperest, hogy a kifogásolt magatartást a szabadság ideje alatt tanúsította, amikor is munkavégzési kötelezettség nem terhelte volna. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a szabadság ideje alatt sem rendelkezett engedéllyel a felperes a szolgálati gépjármű magáncélú használatára, így a kötelezettségszegés megállapítható volt.

[23] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti, a munkaviszony azonnali hatályú felszámolására lehetőséget adó legsúlyosabb munkáltatói intézkedés alkalmazására az ott

rögzített tényállási elemek együttes megvalósulása esetén van jogszerű lehetőség. E körben a kötelezettségszegés lényeges voltát és annak súlyát is értékelnie kell a munkáltatónak, illetve az intézkedés jogszerűségének vizsgálata során a bíróságoknak is. Ezen mérlegelés során helyesen jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a felperes munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegése a perbeli esetben nem alapozta meg jogszerűen a munkaviszony azonnali hatályú felmondását. Az eset összes körülménynek gondos mérlegelésével ugyanis nem lehet figyelmen kívül hagyni azt, hogy a felperesnek néhány hónap híján majd 20 éve folyamatosan fennállt a jogviszonya az alperesnél és ezidő alatt igazoltan sem szóbeli, sem írásbeli figyelmeztetésben nem részesült, vele szemben semmiféle szankciót, hátrányos jogkövetkezményt nem alkalmazott a munkáltató. Ezért önmagában egyetlen felperesi kötelezettségszegés nem szolgálhat alapjául egy ilyen kiemelkedően hosszú időtartamú jogviszony megszüntetésének, az alperes által alkalmazott intézkedés valóban eltúlzottnak minősült.

[24] A per eldöntése szempontjából a joggal való visszaélésre utaló fellebbezési ellenkérelemben tett hivatkozásoknak nincs relevanciája, figyelemmel arra, hogy az elsőfokú eljárásban a felperes az erre vonatkozó érvelését nem tartotta fenn és illet az elsőfokú bíróság nem vizsgált.

[25] Az alperes által megjelölt eseti döntések az elsőfokú bíróság jogszerű döntését nem kérdőjelezi meg, mivel azok a perbelitől eltérő tényállások alapján születtek, a mérlegelés szempontjai különbözőek. Az, hogy egy adott magatartás megfelel-e az azonnali hatályú felmondás kritériumainak, csak az adott munkajogviszonyból származó kötelezettségek és az adott magatartás értékelése során állapítható meg. Minden eset más és más, nagyon hasonló tényállások mellett is lehetnek olyan különbségek az ügyek között, amelyek eltérő döntés meghozatalát indokolják. Az egyedi döntésekben hozott döntések ugyanakkor nem kötik a bíróságot. Továbbá a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetésére vonatkozó hivatkozást az azonnali hatályú felmondás nem tartalmazott, a felperes által felhasznált benzinköltség - megtérülése okán - egyébként sem eredményezheti a munkáltató Mt. 8. §-a szerinti érdeke veszélyeztetését, amit jogszerűen szankcionálhatna a perben meghozott intézkedéssel. Mindezekon túl megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének megítélése során a felperes terhére rótt magatartást kellett értékelni és nem a szabályzatok betartatásához kapcsolódó esetleges jövőbeli alperesi érdekeket.

[26] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezés

[27] Az eredménytelenül fellebbező alperes a Pp. 83. §-a alapján köteles viselni a felperes másodfokú perköltségét, ennek mértékéről a Pp. 81. § (1) bekezdése és a 32/2003.

(VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján határozott a másodfokú bíróság, figyelemmel a 4/A. § (1) bekezdésre is.

[28] Az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés b) pontja szerinti személyes illetékmentességére figyelemmel a le nem rótt Itv. 46. § (1) bekezdés szerint számított fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[29] A másodfokú bíróság a fellebbezésről a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2021. március 1.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró