



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.027/2022/7.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Neupor Zsolt ügyvéd (cím6) által képviselt Felperes1 (cím2) felperesnek dr. Buday-Jeruska Anikó jogtanácsos (cím4) által képviselt Alperes1 (cím4) alperes ellen írásbeli figyelmeztetés és mozgóbér megvonásáról rendelkező munkáltatói intézkedés hatályon kívül helyezése iránt indított perében a Győri Törvényszék 2022. március 10-én kelt 61.M.70.094/2021/12. számú ítéletével szemben a felperes 13. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 15.000 (tizenötezer) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy a fellebbezési eljárás során felmerült 48.000 (negyvennyolcezer) forint feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú eljárásban irányadó tényállás szerint a felek közötti munkaviszonyban a felperesnek az alperes beosztása alapján 2021. június 9-én 17 óra 55 perctől másnap 06 óráig kellett dolgoznia, azonban a munkahelyén nem jelent meg. A felperes a műszakkezdést megelőzően sms-ben közölte munkatársával, hogy az esti műszakban nem fog megjelenni, mert elromlott az autója, műszakvezetőjét pedig a műszak megkezdése után fél órával telefonon értesítette, hogy a munkahelyén nem jelenik meg és kérte, hogy részére a Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) 8. § (12) bekezdése alapján szabadságot biztosítson. képviselő műszakvezető a kérelmet elutasította és közölte a felperessel, elegendő, ha 22 órára beér a műszakba, amennyiben azonban ezen időpontig nem jelenik meg, igazolatlan napja lesz. A felperes a műszakvezetőnek bejelentette, hogy nem megy dolgozni, mert másnap reggel az autóját viszi szerelőhöz 100 km-es távolságra, megye1 megyébe.

[2] 2021. június 23-án az alperes a felperest írásbeli figyelmeztetésben részesítette, továbbá a munkáltatói intézkedésben rendelkezett arról, hogy a felperes mozgóbére a 2021. július 1-jétől – 2021. szeptember 30-áig terjedő időszakra 0%-ra kerül csökkentésre. Az intézkedés indokolása rögzíti, hogy a felperes a 2021. június 9-10-ei éjszakai műszakban nem

jelent meg, továbbá tartalmazza az ennek bejelentésével, indokolásával összefüggésben tett felperesi nyilatkozatokat.

[3] A felperes a törvényes határidőn belül keresetlevelet terjesztett elő, amelyben a 2021. június 23-án kelt munkáltatói intézkedésének hatályon kívül helyezését és az alperes perköltségben történő marasztalását kérte. Hivatkozott arra, hogy az alperes a kialakult gyakorlat szerint a KSZ 8. § (12) bekezdése alapján előterjesztett szabadság iránti kérelemre automatikusan – a munkavállaló körülményeinek vizsgálata nélkül – engedélyezett szabadságot. A KSZ 8. § (12) bekezdése alapján szabadságot kért, nem valósított meg fegyelemsértést, azaz nem sértette meg a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségét azzal, hogy nem jelent meg az esti műszakra munkavégzésre, hiszen eljárása kapcsán hiányzik a felróhatóság, illetve a vétkes kötelezettségszegés.

[4] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte a jogtanácsosi munkadíj tekintetében. Előadása szerint a műszakvezetővel közöltek, illetve a felperes meghallgatása alapján arról volt tudomása, hogy a felperes a 2021. június 9-i esti műszak előtt a település2i albérletében és nem a lakóhelyén, megyei településben tartózkodott. Állította, hogy a felperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. §-át megszegte azzal, hogy nem jelent meg az előírt helyen és időben munkavégzésre, továbbá hiányzását sem tudta igazolni. Hangsúlyozta, hogy a felperes műszakvezetőjét csak a műszakkezdést követő fél óra múlva hívta fel, és az ő utasítása ellenére 22 órára sem ment be dolgozni. Álláspontja szerint azon túlmenően, hogy a felperes eljárása sérti az Mt. 6. §-ában foglalt jóhiszeműség és tisztességes eljárás követelményét, az együttműködési kötelezettséget, továbbá az Mt. 18. §-a szerinti tájékoztatási kötelezettséget, megállapítható az is, hogy a KSZ 8. § (12) bekezdése szerinti szabadság engedélyezésének konjunktív feltételei sem állnak fenn, mivel a felperes a műszakkezdést megelőzően nem értesítette műszakvezetőjét szabadságigényéről, valamint nem járt volna számára aránytalan vagy jelentős sérelemmel személyi, illetve családi körülményei miatt a munkavégzés.

[5] Az elsőfokú bíróság a 61.M.70.094/2021/12. számú ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 30.000 forint perköltséget. Megállapította továbbá, hogy 10.000 forint feljegyzett kereseti illeték az állam terhén marad.

[6] Az elsőfokú bíróság a keresetről az Mt. 6. § (1) – (2) és (4) bekezdése, a 18. § (1) bekezdése, valamint az 52. § (1) bekezdése és az 56. § (1) – (3) és (5) bekezdése alapján határozott. A lefolytatott bizonyítás eredményeként a felek előadása, a tanúk vallomása, valamint a csatolt iratok alapján arra vont következtetést, hogy a felperessel szemben alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény indokaként megjelölt felperesi eljárás nem felel meg a KSZ 8. § (12) bekezdésében és az Mt. 18. §-ában előírt haladéktalan tájékoztatási kötelezettségnek. A felperes azon hivatkozása, hogy azért nem jelent meg a műszakkezdésre, illetve a műszakvezető engedélye alapján este 10 órára sem a munkahelyén, mert akkor másnap alvás nélkül kellett volna autót vezetnie, nem felel meg annak a követelménynek, hogy a munkavégzés az esti műszakban a munkavállaló számára személyi körülményeire tekintettel aránytalanul sérelmes, mivel a felperes a gépjárművét egy későbbi időpontban is megjavíthatta. Ezen túlmenően az elsőfokú bíróság a felperesi érveléssel szemben megállapította, hogy a KSZ 8. § (12) bekezdésére hivatkozással előterjesztett kérelem esetén

a szabadság kiadása nem automatikus az alperesnél. A tanúvallomások alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a műszakvezetők a munkavállalók kérelmeinek elbírálásakor munkaszervezési szempontokat vizsgáltak, azaz azt, hogy tudják-e nélkülözni a szabadságot kérő dolgozót az adott műszakban, így az alperes döntésre feljogosított munkavállalói olyan gyakorlatot folytattak, amely eltért a KSZ 8. § (12) bekezdésében előírt feltételektől.

[7] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint igazolást nyert, hogy a felperes nem volt jogosult a KSZ 8. § (12) bekezdése szerinti szabadságra, valamint, hogy nem volt olyan gyakorlat az alperesnél, miszerint a műszakvezetők automatikusan kiadták volna a szabadságot. Minderre figyelemmel a felperes nem hivatkozhat arra, hogy azért nem valósított meg vétkes kötelezettségszegést, mert a KSZ 8. § (12) bekezdésére hivatkozással jogszerűen kérte a szabadság kiadását, amelyet azonban az alperes megtagadott. Az alperes döntése jogszerű és arányos volt, amikor a felperest írásbeli figyelmeztetésben részesítette, illetve tőle a mozgóbért három hónapra megvonta, mivel a felperes vétkes fegyelemsértést követett el azáltal, hogy a beosztása ellenére az esti műszakkezdésre, vagy legkésőbb 22 órára munkára nem jelent meg és munkát nem végzett.

[8] A felperes a törvényes határidőn belül fellebbezéssel élt, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetének helyt adó döntés meghozatalát kérte a másodfokú bíróságtól. A felperes előterjesztette perköltség iránti igényét is az alperessel szemben az ügyvédi munkadíj tekintetében.

[9] A felperes álláspontja szerint a bizonyítás eredményeként nem vitatott, hogy távollétéről műszakvezetője a munkakezdés előtt értesült kollégáitól, továbbá őt erről telefonon, sms-ben a munkakezdést követően személyesen is tájékoztatta. Megállapítható az is, hogy a műszakvezetők az alperesnél nem vizsgálták a KSZ 8. § (12) bekezdése szerinti szabadság igénylésekor azt, hogy a munkavégzési kötelezettség teljesítése a munkavállaló számára személyi és családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel jár, és annak kiadását kizárólag munkaszervezési okkal indokolták. A műszakvezető tanúvallomása szerint azért nem adta ki a KSZ 8. § (12) bekezdése szerinti szabadságot, mert azt nem a munkakezdés előtt kérte, továbbá nem volt meg a műszak. A KSZ 8. § (12) bekezdése azonban ilyen, munkaszervezéssel kapcsolatos mérlegelési lehetőséget nem rögzít, ezért az alperesi gyakorlat sérti az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglaltakat, illetve a munkáltató, akinek joggyakorlása szemben áll a munkaviszonyra vonatkozó szabállyal (a KSZ rendelkezésével), amelyben a másik fél okkal bízhatott, nem részesülhet törvényi védelemben.

[10] A felperes hivatkozott arra, hogy a KSZ 10. § (1) bekezdése értelmében hátrányos jogkövetkezmény a munkavállaló munkaviszonyból származó vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazandó. Érvelése szerint a KSZ által biztosított szabadság igénylése – még abban az esetben is, ha az nem kerül kiadásra – a kötelezettségszegést kimenti, így a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának feltétele hiányzik. Ezen túlmenően a szabadság igénylése a vétkesség, mint a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának másik feltételének megítélése szempontjából is jelentős. Hangsúlyozta, hogy az alperes nem vizsgálta és nem vitatta, hogy a bejelentésében megjelölt élethelyzet után a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel. A jelentős érdeksérelem fennállása esetén pedig a bejelentés

megtételével a vétkesség megállapításához szükséges felróhatóság hiányzik, így hátrányos jogkövetkezmény kötelezettségszegés esetén sem alkalmazható.

[11] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a rendelkezésére álló bizonyítékokat nem okszerűen mérlegelte és megsértette a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdésének rendelkezését. Téves továbbá az elsőfokú bíróság álláspontja a tekintetben is, hogy nem volt jogosult a KSZ 8. § (12) bekezdése szerinti szabadságra, mivel az írásbeli figyelmeztetés indokolása tartalmazza, hogy a feltételek megvalósulását a munkáltató nem vizsgálta. Az irányadó bírói gyakorlat szerint pedig a közölt jognyilatkozat tartalmát, annak indokait utóbb kiegészíteni nem lehet.

[12] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását, valamint a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte a jogtanácsosi munkadíj tekintetében.

[13] Az alperes a tényállással összefüggésben hangsúlyozta, hogy a felperes a 2021. június 9-ei munkavégzés tekintetében akadályoztatását előzetesen kizárólag a munkatársainak és nem a műszakvezetőjének jelezte. Amikor a felperes a műszakvezetőt tájékoztatta, ő közölte vele, hogy jelenlétére szükség van, ezért 22 óráig érjen be. A felperes távolmaradása indokaként azt adta elő, hogy autója elromlott, másnap reggel kell vinnie szerelőhöz megyei megyébe, így amennyiben végig dolgozná a műszakot, „kialvatlanul kellene vezetnie 100 km-t”. Az alperes megjegyezte, hogy a munkába járás akadályaként hivatkozott elromlott autó nem képes 100 km-t futni, így a felperes háztartásában vagy van még egy autó, amely munkába járásra alkalmas, vagy pedig az autó nem volt üzemképtelen. Bármely feltétele fennállása azt eredményezi, hogy perbeli esetben a felperes vonatkozásában az akadályoztatás ténye nem állapítható meg.

[14] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállás helyes megállapítását követően a bizonyítási eljárásból megismert körülményeket megfelelően értékelte és ezek alapján helyes következtetést vont le, megalapozott és jogszerű döntést hozott. A felperes kötelezettségszegése az Mt. alapján megállapítható, ezért a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása - a KSZ rendelkezéseinek hiányában - kétséget kizáróan jogszerű volt. A felperes azáltal, hogy a munkavégzés helyén az arra előírt időben nem jelent meg, hiányzását igazolni nem tudta, megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdésének a) pontjába foglalt munkavégzési kötelezettségét, és az Mt. 52. § (1) bekezdés b) és c) pontja szerinti rendelkezésre állási kötelezettségét is. Kiemelte, hogy a felperes jóval a munkaidejének kezdete után hívta fel a műszakvezetőt, aki azt közölte vele, hogy 22 órakor jelenjen meg munkavégzésre. Ez álláspontja szerint a munkaidő alatti munkavégzésre irányuló utasításnak minősül, és mivel a felperes az abban foglaltaknak nem tett eleget, megállapítható, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabályt segezt, amely szintén megalapozza a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását. Az Mt. 6. § (1) – (2) és (4) bekezdésére, illetve a 18. § (1) bekezdésére figyelemmel, valamint a felhívott eseti döntésekben foglaltak alapján kifejtette, hogy a munkavállaló viseli annak következményét, amennyiben az akadályoztatásáról való tájékoztatása nem megfelelő vagy az nem megfelelő időben történik. A felperes a tájékoztatási kötelezettségéből adódóan köteles lett volna haladéktalanul értesíteni az alperest. Ezen felül az a körülmény, hogy a felperes a munkakezdést követően adott tájékoztatást egy olyan körülményről, amely számára a munkába indulás időpontjában nyilvánvaló volt, sérti az

együttműködési kötelezettséget, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményét, valamint nem egyezik az adott helyzetben elvárható magatartással sem.

[15] Az alperes a KSZ 8. § (12) bekezdésének rendelkezésével összefüggésben kiemelte, hogy ezen rendelkezés alapján a munkáltató csak akkor köteles „rendkívüli” szabadságot kiadni, ha az abban foglalt három feltétel mindegyike fennáll. A KSZ 8. § (12) bekezdése egyrészt előírja a munkáltató értesítését az akadályoztatás tényéről. Az Mt., és a KSZ. értelmezésében nem elégíti ki ezt a feltételt az, ha a munkavállaló csupán a munkatársait értesíti. A perbeli esetben rögzíthető, hogy a munkáltató értesítése csak a munkavégzési idő kezdete (17:55 óra) után valósult meg. A felperesnek már jóval a műszakkezdés előtt tudomása volt az autó meghibásodásáról, így a munkáltató tájékoztatásának a lehetősége ettől az időponttól kezdve adott volt. A felperes eljárása nem felel sem a haladéktalan tájékoztatás követelményének, sem az Mt. 18. § (1) bekezdésében foglaltaknak, illetve az általában elvárható magatartás követelményének. A haladéktalan tájékoztatás nem valósult meg, az alperes a szabadság kiadására nem volt köteles, így egyéb kimentési ok hiányában a felperes kötelezettségszegése megállapítható, az alperes által alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény pedig indokolt és jogszerű. Kifejtette továbbá, hogy a felperes által hivatkozott körülmények (az utazás hossza, vagy az, hogy a munkavállaló mikor viszi szervizbe az autóját) a felperes magánügye és önmagában nem képezhetnek sem aránytalan, sem pedig jelentős sérelmet. Nem valósult meg a KSZ-be foglalt tényállás, a rendkívüli szabadságot nem volt köteles kiadni, ezért jogszerű és indokolt a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása.

[16] Az alperes a fellebbezésben foglaltakra figyelemmel kifejtette, hogy jelen ügy helyes megítélése körében irreleváns az is, ha a munkáltató gyakorlata – a munkavállalók javára – eltérést enged a KSZ rendelkezéseitől. A felperes arra hivatkozott, hogy a munkaszervezési ok nem szerepel a KSZ által támasztott feltételek között. A munkavállaló javára történő eltérést az Mt. ugyanakkor nem tiltja, a munkáltatói mérlegelés lehetősége azonban jelen esetben nem állt fenn a késedelmes és a nem megfelelő személy irányába történő tájékoztatás miatt. Nem alapos továbbá a felperes hivatkozása a munkáltató által eltűrt szabálytalan gyakorlatra sem. Egyedi mérlegelésen alapuló és a munkavállalók javát szolgáló esetleges eltérés is csak annyiban lehetséges, amennyiben megvalósul a haladéktalan és megfelelő módon történő értesítés. A perben bizonyítást nyert továbbá, hogy a felperes munkaviszonyból származó kötelezettségeit megsértette, illetve megállapítható, hogy szándékosan, annak tudatában nem ment be munkahelyére, hogy az milyen következményekkel jár, illetve az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét is úgy sértette meg, hogy ismert volt előtte, a munkáltatót legalább a munkavégzés kezdete előtt értesítenie kell a távolmaradásáról. Mindezek alapján a felperes magatartása vétkes volt, illetve az az adott helyzetben elvárható magatartás követelményének sem felel meg, így az felróható is.

[17] A felperes fellebbezése nem megalapozott.

[18] A másodfokú bíróság rögzíti, hogy a Pp. 376. § (1) bekezdése szerint a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el, valamint megállapította, hogy a Pp. 379. §-ában, illetve a 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok a perbeli esetben nem merült fel. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdését nem sértette meg, a rendelkezésre álló bizonyítékokat okszerűen értékelte és annak alapján a tényállást helyesen állapította meg, továbbá az

irányadó anyagi jogszabályok helyes alkalmazásával megalapozott és jogszerű döntést hozott. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság jogi és ténybeli indokaival teljeskörűen egyetértett, a fellebbezésben foglaltakra figyelemmel a következőket emeli ki.

[19] A felperes fellebbezésében alaptalanul hivatkozott arra, hogy távollétéről műszakvezetője a munkakezdés előtt értesült a munkatársaitól. képviselői tanúvallomása alapján az állapítható meg, hogy a műszakvezető a műszakkezdéskor körbejárt és ekkor látta, hogy a felperes nincs ott, kérdésére pedig a munkatársak arról tájékoztatták, hogy a felperes azt üzeni, elromlott az autója és nem tud megjelenni a munkahelyen. A felperes az akadályoztatása indokaként megjelölt okról - a gépjármű meghibásodásáról – tudomással bírt a munkakezdés időpontját megelőzően, az elsőfokú bíróság helyesen vont le következtetést arra, hogy a felperes eljárása nem felelt meg a KSZ 8. § (12) bekezdésében előírt haladéktalan tájékoztatási kötelezettségnek, illetve az Mt. 18. § (1) bekezdésében foglaltaknak sem.

[20] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében helyesen hivatkozott arra, hogy a felperes azáltal, hogy nem jelent meg munkavégzésre a beosztása szerinti munkaidő kezdetekor, de legkésőbb a műszakvezető utasításra 22 órakor, ezzel megsértette Mt. 6.§ (1), (2) és (4) bekezdésében rögzített kötelezettségeit, így az elvárható magatartás tanúsításának kötelezettségét, a jóhiszemű magatartás követelményét, az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét, továbbá az Mt. 52.§ (1) bekezdés a), b) és c) pontjában foglalt megjelenési, rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségét is.

[21] A felperesi érveléssel szemben a KSZ 10. § (1) bekezdése alapján alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény jogszerűségét pedig nem érinti az a körülmény, hogy a felperes által késedelmesen előterjesztett szabadságigény elutasítását az alperes műszakvezetője munkaszervezési okkal indokolta. Jelentősége e tekintetben annak van, hogy a KSZ 8. § (12) bekezdésében foglalt együttes feltételeknek meg nem felelő, késedelmesen előterjesztett és megalapozatlan szabadság engedélyezése iránti kérelem alapján az alperes nem volt köteles a szabadságot kiadni. Az alaptalan kérelem a távolmaradás tekintetében a vétkesség kimentésére nem alkalmas, az alperes a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség megszegése miatt a felperessel szemben jogszerűen alkalmazott hátrányos jogkövetkezményt.

[22] A fent részletezettek szerint a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet, annak helyes indokaira tekintettel a Pp. 383. § (2) bekezdése és a 386. § (4) bekezdése alapján helybenhagyta.

[23] A pereszes felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a Pp. 83. § (1) bekezdése, a 95. § (1) bekezdése, a 102. § (6) bekezdése és az 525. § (1) és (3) bekezdése értelmében az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése és a 46. § (1) bekezdése alapján számított 48.000 forint feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad.

[24] A másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a fellebbezési eljárásban is pereszes felperest az alperes jogi képviselőjével összefüggésben felmerült jogtanácsosi munkadíj megfizetésére, amelyet a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 4. § (1) bekezdés a) pontja és a 3. § (5) bekezdése alapján 15.000 forintban állapított meg.

[25] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak szerint nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2022. augusztus 30.

Dr. Bartus Erika sk.

a tanács elnöke

Dr. Barna Sára sk.

előadó bíró

Dr. Mózsa Gábor sk.

bíró