



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.011/2024/4.

A Debreceni Ítéltábla a Dr. Balogh Áron Péter (Cím12) ügyvéd által képviselt Felperes Cím2 alatti lakos felperesnek, a Dr. Ormai János (Cím13) ügyvéd által képviselt Alperes Cím1 alatti székhelyű alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Debreceni Törvényszék 11.M.70.022/2023/20. számú ítélete ellen a felperes által 22. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta az alábbi

### í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 381 000 (háromszáznolcvanegyezer) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a feljegyzett 232 792 (kétszázharminckettőezer-hétszázkilencvenkettő) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

### I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2021. február 1-jén létesített munkaviszonyt az alperessel határozatlan időre, személy- és vagyonőri munkakörben. A munkaszerződés alapján a munkavégzésének helye a (SZOLGÁLATI HELY) (a továbbiakban: (MEGRENDELŐ)) Cím8 alatti telephelye volt.

[2] A munkaszerződés 6.1. pontja szerint a felperes munkaköre készletí jellegű volt, amelynek teljesítése során megállapodás alapján rendszerint 24 órás munkaidőt teljesített reggel 6 órától másnap reggel 6 óráig.

[3] Munkaköri feladatait a munkaköri leírás, valamint az ún. „Speciális Őrszolgálati Utasítás” (a továbbiakban: Utasítás) tartalmazta. Az Utasítás a munkaviszony fennállása alatt 2021. december 1. napjával módosult, amelyet a felperes aláírásával igazoltan 2021. december 15. napján megismert.

[4] Az őrszolgálatot két vagyonőr látta el, az egyik 24 órában, míg a másik nappali műszakban hétfőtől csütörtökig 6 óra 30 perc és 15 óra 30 perc között, pénteken 6 óra 30 perctől 14 óráig.

[5] A felepres munkaköri feladata a dolgozók be- és kiléptetése, az ügyfelek adatainak rögzítése, a telefonhívások fogadása, a kulcsos szekrény kezelése volt. Figyelni kellett a betörésjelző és a tűzjelző berendezés riasztását, szükség esetén intézkedni, éjszaka pedig három alkalommal, maximum 3 óránként az épületet be kellett járni. Az utasítás szerint a szolgálatban lévő vagyonőrnek a fogadóteret, azaz a portahelyiséget, illetve az előtte lévő teret őrizetlenül hagyni szigorúan tilos.

[6] A munkavégzés helye ez a fogadótér volt, amely őrhely az épület főbejáratával szemben a földszinten helyezkedett el, ez volt az ún. „őrszolgálati pult”. Ebben volt vonalas telefon, és biztosítottak a vagyonőrök részére a munkaidő tartamára mobiltelefont is. Az őrszolgálati pult helyszínén lévő ügyféltérben 5 biztonsági kamera volt, amelyeket a (MEGRENDELŐ) telepített és üzemeltetett. Az őrszolgálati pultban 4 monitor volt, ezeken az említett kamerák képei voltak láthatók. Az őrszolgálati pultban volt irodaszék és fotel.

[7] Az alperes 2021. június 23-án a felperest szóbeli figyelmeztetésben részesítette, melyet írásban is közölt a felperessel. Erre azért került sor, mert a felperes az Utasításban foglaltakat nem ismerte naprakészen, a saját tulajdonú mobiltelefonját szolgálati időben túlzott mértékben használta. Kötelezte a felperest az Utasításban foglaltak elsajátítására, alkalmazására, és felhívta, hogy tartózkodjon a saját tulajdonú mobiltelefon szolgálati idő alatti használatától.

[8] 2021. július 29. napján az alperes írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, a 2021. július 14-én elvégzett (MEGRENDELŐ) biztonsági referensi ellenőrzés során tapasztalt hiányosságok miatt. Az írásbeli figyelmeztetés indokai között szerepelt, hogy a felperes két (MEGRENDELŐ)-os dolgozót ideiglenes kártyával léptetett be, azonban távozásukat nem a valós időben rögzítette, az őrszolgálati helyét elhagyta és huzamosabb ideig az udvaron tartózkodott, amely idő alatt az egyik (MEGRENDELŐ)-os dolgozó a pulton elhelyezett kulcsoszekrényből kivett egy irodakulcsot, majd később azt oda visszatette, de a kulcs használatának dokumentálása elmaradt. A terhére rótták, hogy az éjszakai órákban egy szivacsot leterítve a portapult mögött lefeküdt.

[9] A (MEGRENDELŐ), mint az alperes megrendelője 2022 január elején élt panasszal az alperesnél, figyelemmel arra, hogy 2021. december 9. és 2021. december 31. napja között a felperes a munkaidőben a portahelyiséget több alkalommal őrizetlenül hagyta, az udvarra távozott, mely távollétek többsége elérte a 30 perces időtartamot.

[10] Erre a jelzésre figyelemmel az alperes 2022. január 6. napján meghallgatta a felperest, melyről készült jegyzőkönyv szerint 2021. december 9. és 2021. december 31. napja közötti időszakban (a jegyzőkönyvben részletezett időszakokban) összesen 12 alkalommal, egyenként jelentős időtartamban az őrszolgálati helyét a felperes elhagyta, amely állításokat nem is vitatott. Arra hivatkozott, hogy ezen időpontokban a portahelyiséget a parkoló ellenőrzése, vacsorarendelés átvétele levegőzés és dohányzás miatt hagyta el, azonban az épület bejáratától nem távolodott el.

[11] Az alperes megbízója a 2022. január 12-i keltezésű iratban kérte az alperest, hogy a továbbiakban a (MEGRENDELŐ) objektumában ne foglalkoztassa a felperest, bizalomvesztésre tekintettel. Ezt azonnali hatállyal kérte, mivel a felperes az őrhelyét rendszeresen félórákra elhagyta, melyet a beléptetőrendszer adatai is alátámasztottak, így ezen időszakban az épület nyitva és őrszolgálat nélkül maradt.

[12] Az alperes a 2022. január 14. napján kelt és a felperesnek 2022. január 18. napján kézbesített intézkedésével a felperes munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntette. Ennek indokolásában hivatkozott a munkaszerződés 9.15. pontjában foglaltakra, amely szerint azonnali hatályú felmondásra alapot adó oknak minősül különösen a munkavállaló által a munkavégzés során tanúsított olyan magatartást vagy mulasztást, amelynek következtében a munkáltató megbízója a munkavállaló munkavégzésére vonatkozóan vagy azzal kapcsolatban írásban panaszt vagy észrevételt tesz és kéri a munkavállaló adott munkavégzési helyről történő eltávolítását, amennyiben a panasz/észrevétel alaposnak minősül, vagy amennyiben a munkavállaló vétkes magatartása vagy mulasztása miatti, a munkavégzési helyről kért eltávolításra vonatkozó megbízási értesítés egyéb körülmények alapján megalapozottnak minősül. Kifejtette, hogy 2022. január 12. napján a (MEGRENDELŐ) a felperes többszöri nem megfelelő magatartására és munkavégzésére való hivatkozással írásban és szóban egyaránt kérte a munkavégzési helyről, illetve a területéről történő eltávolítását, mivel több esetben jeleztek emiatt a felperesre panaszt és az őrhelyét rendszeresen fél órákra elhagyja, az épület őrszolgálat nélkül nyitva marad. A rendkívüli felmondás utalt a megbízó által hivatkozott magatartási problémákkal azonos, de legalábbis nagyon hasonló magatartás miatt 2021. június 23-án és július 29-én történt figyelmeztetésekre, arra, hogy a munkáltató a megbízó panaszát megvizsgálta, azt és a bizalomvesztését alaposnak találta, továbbá, hogy mivel a munkavégzési helyére nem léphet be, így ott megjelenni nem tud, munkavégzésre nem képes, a fenti magatartásával a munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal megszegte, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[13] A felperes végső formában fenntartott keresetében az azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként 2 022 075 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és annak 2022. szeptember 20. napjától a kifizetés napjáig járó késedelmi kamata, valamint a munkaszerződés készenléti jellegű munkakörre vonatkozó kikötésének semmisségére tekintettel 830 460 forint elmaradt bérpótlék, a beosztás szerinti munkaidőn kívül teljesített előkészítő és befejező tevékenység ellenértékeként 57 354 forint elmaradt munkabér megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[14] A felmondás jogellenessége körében hivatkozott álláspontja szerint kiemelt jelentősége van a munkakör készenléti jellegének és ezzel összefüggésben annak, hogy a munkavégzés során a pihenés lehetőségét a munkáltató nem biztosította. A munkakör készenléti jellege kizárja, hogy a pihenés, a pulttól rövidebb időre való eltávozás olyan súlyos lényeges kötelezettségszegést képezzen, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette volna. Az Utasítás egyébként sem tartalmazott olyat, hogy a pultot semmilyen körülmények között nem lehet elhagyni. Számos olyan feladat volt, amit nem lehetett teljesíteni az őrszolgálati pult elhagyása nélkül, emellett naponta a munkaközi szünet időtartamában munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség nem terhelte.

[15] Az azonnali hatályú felmondás jogellenességének körében másodlagosan joggal való visszaélésre hivatkozott és ezzel összefüggésben arra, hogy a tudta és beleegyezése nélkül figyelték meg kamerával a tevékenységét a munkahelyen.

[16] A felperesi álláspont szerint a Kúria Mfv.10.673/2015/4. számú határozata alapján a készenléti jellegű munkakör a személy- és vagyonőrök tekintetében nem állapítható meg, így a 12 órát meghaladó munkavégzésre nem volt beosztható, következésképpen az ezt meghaladó idő rendkívüli munkaidőnek minősül, erre vonatkozóan pedig az alperes köteles ennek a kereset szerinti ellenértékét megfizetni. Figyelemmel arra, hogy a munkaidő kezdetét megelőző 15 perccel kellett a szolgálat átadása céljából a munkahelyen megjelenni, viszont ő 5 óra 45 perc és 6.00 óra között végzett előkészítő-, illetve befejező tevékenységet, ez pedig a beosztástól eltérő rendkívüli munka, melyre alapbér és bérpótlék is megilleti.

[17] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes perköltségben marasztalását kérte.

[18] Hivatkozott arra, hogy a felperes munkavégzésével a (MEGRENDELŐ) részéről több alkalommal panasz merült fel, ezért döntő jelentősége volt a 2022. január 12-i bizalomvesztést tartalmazó megbízói jelzésnek. Hangsúlyozta, hogy az azonnali hatályú felmondásban hivatkozott írásbeli és szóbeli figyelmeztetés, amelyek korábban történtek, nem az azonnali hatályú felmondás alapját képezték, hanem kizárólag a munkaviszony-megszüntetés indoklásának alátámasztásául szolgáló adatok voltak.

[19] A joggal való visszaélés körében előadta, hogy az alperes megbízójának tulajdonában állnak a kamerák, de ezen keresztül a vagyonvédelmi cél mellett a megbízó ellenőrzi a saját objektuma védelmének megbízott részéről történő ellátását is. Erről pedig már a munkaviszony létesítésekor, a munkaszerződés 9.10. pontja alapján tájékoztatta a felperest.

[20] Nem volt elvárt a felperestől, hogy a teljes munkaidejét folyamatosan a portahelyiségben töltsse, hiszen egyéb feladatai ellátása és általános tevékenységek – mint például mosdóhasználat – érdekében az ehhez szükséges időtartamokra eltávozhattott, azonban a félórás távozásai meghaladták a szükséges mértéket.

[21] A felperesi keresetet ellentmondásosnak találta, ami a munkakör készenléti jellegére való hivatkozásait illetve, valamint hivatkozott arra, hogy a felmondás indokolása világos volt. E körben utalt a munkaszerződés 9.9.15. pontjában foglaltakra.

[22] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította, kötelezte a felperest 777 332 forint perköltség megfizetésére és megállapította, hogy a meg nem fizetett 174 594 forint eljárási illeték, valamint 12 750 forint eljárási költség az állam terhén marad.

[23] Indokolásában elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a felperes munkaköre készenléti jellegű munkakörnek tekinthető-e. Az Mt. 91. § a) és b) pontja, a 92. § (2) bekezdés a) pontja, a 99. § (2) és (3) bekezdés felhívása után utalt arra, hogy a felperes munkaszerződése és munkaköri leírása készenléti jellegűnek minősítette a munkakörét, majd részletesen vizsgálta az utasításban foglaltak, a felperes nyilatkozata és a tanúk vallomása alapján a felperes által ténylegesen ellátott feladatokat, azok napi időtartamát. Az EBH2019.M.30. számon közzétett kúriai döntés alapján hangsúlyozta, hogy egyetlen munkakörrel sem állapítható meg általánosságban, hogy megfelel-e az Mt. 91. § b) pontjában írt feltételeknek, azaz az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel járó a munkakörnek, a készenléti jellegűvé minősítéséhez a konkrét munkakör, munkáltatói szervezet, munkaszervezés, valamennyi releváns munkakörülmény együttes mérlegelésével határozható meg, míg az Mfv.II.10.269/2015/4. számú ítélet értelmében a munkakör ellátása során a munkavállalót ért fizikai és szellemi megterhelést kell figyelembe venni.

[24] Mindezek értékelésével arra a következtetésre jutott, hogy a felperes által ellátandó rutin jellegű feladatok a nappali időszakban két munkavállaló között oszlanak meg, az őrzött helyet érintő munkaidő vége (16 óra) után a munkafeladat csekély, abban kizárólag három, összesen kb. 35-45 percet igénylő járőrözési feladat az állandó jellegű. Ezek a feladatok az általános szintet el nem érő mértékű fizikai és mentális megterhelést jelentettek. A monitorok figyelése eseti ránézést jelent a képernyőre, illetve riasztás esetén a kamerakép megnézése, ami nem fordul elő minden műszakban és egy műszakon belül sem eredményez beavatkozási tevékenységet és tartós munkavégzést. A fotelben pihenhetett, étkezhetett. Ezek alapján a rendelkezésre állás időtartama a 24 órás munkaidőre tekintettel jelentősen

meghaladta a tényleges munkavégzés időtartamát, így a felperes munkaköre készenléti jellegű volt, a munkaszerződés ezen kikötésének semmisségére való felperesi hivatkozás nem helytálló.

[25] Az azonnali hatályú felmondás jogellenességével összefüggésben az Mt. 64. § (1) bekezdés c) pontja, a 64. § (2) bekezdése, valamint az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjára hivatkozással elsődlegesen kiemelte, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása szerinti minősítés a bíróságot nem köti, a bíróságnak az intézkedés jogszerűségének vizsgálata arra terjed ki, hogy a munkáltató döntésében felhozott magatartás megfelel-e a törvény rendelkezéseinek. (BH2021.267.)

[26] Hangsúlyozta, hogy az indokolás megfelelt a világosság követelményének, mert abból kétséget kizáróan kiderült a felmondás indoka, a felperes tudott az alperes megbízójának panaszáról, amit a 2022. január 6-i munkáltatói meghallgatáson és a perben sem vitatott.

[27] Az indoklásban foglalt okok valósága és okszerűsége körében az elsőfokú bíróság hivatkozott az Mt. 52. § (1) bekezdésében foglaltakra és arra, hogy az Utasítás 9. oldalán kifejezetten rögzítésre került, hogy a szolgálatban lévő vagyondőrnek a fogadóteret őrizetlenül hagyni szigorúan tilos. Ezt a felperes is aláírásával elismerten megismerte, de az a körülmény, hogy ténylegesen nem volt ideje elolvasni, az az alperes terhére az Mt. 6. § (1) bekezdésben írtak alapján sem értékelhető. A felperes az eltávozások tényét nem vitatta, és nem hivatkozott arra, hogy a 30-35 perces eltávozások alkalmával a munkaköri köteleességét teljesítette. A felperes távolléteiről megállapította, hogy azok meghaladták azt a mértéket, amely a felperesi szükségletek kielégítésére indokoltak lettek volna, abban az időben az őrzési feladatait nem látta el, munkakör készenléti jellege (a rendelkezésre állási kötelezettség miatt) pedig nem jelenti azt, hogy a munkavállaló a munkavégzés helyét korlátlan időre elhagyhatja.

[28] Az azonnali hatályú felmondásban hivatkozott két korábbi figyelmeztetéssel kapcsolatban rögzítette, hogy azokra kizárólag a felperesi magatartás súlyának alátámasztásaként hivatkozott és nem felmondási okként jelölte meg azzal együtt, hogy a figyelmeztetésekben megtörténteket a felperes érdemben nem vitatta.

[29] Az elsőfokú bíróság utalt a továbbiakban a munkaszerződés 9.9.15. pontjában foglaltakra és arra, hogy az alperes megbízója bizalomvesztésre tekintettel kérte a (MEGRENDELŐ) objektumában a felperes foglalkoztatásának a megszüntetését. Mindezek alapján jutott arra a következtetésre, hogy a felperes azzal, hogy a szolgálati helyét huzamosabb időre, adott esetben egy szolgálaton belül több alkalommal is elhagyta, melynek eredményeként az őrzési tevékenység ellátását megfelelően, a munkáltató és a megbízó által elvárt szinten, az őrzött épület kiemelt jelentőségére is tekintettel teljesíteni nem tudta, a rábízott biztonsági rendszerek figyelemmel kísérését távolléte miatt ezen időszak alatt nem

teljestette, a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét súlyosan gondatlan magatartásával, jelentős mértékben megszegte, ami a figyelmeztetések után is folytatódó kötelezettségszegésre tekintettel az alperes bizalomvesztésére is alapul szolgált.

[30] A joggal való visszaéléssel kapcsolatos felperesi hivatkozással összefüggésben az elsőfokú bíróság hivatkozott az Mt. 7. § (1) bekezdésben és az Mt. 11/A. § (1) bekezdésében foglaltakra, és alaptalannak találta azt a felperesi hivatkozást, hogy a munkavégzése alatti kamerás megfigyelésről nem tájékoztatták. Ennek körében hangsúlyozta, hogy a munkaszerződés a 9.10. pontjában kifejezetten rögzítette, hogy „a munkakörének biztonságvédelmi jellege miatt a munkáltató székhelyén és a munkáltató megbízóinak olyan területein is szükséges munkát végezni, ahol belépési regisztráció, kamerás megfigyelés, kép- és hangrögzítés vagy más, az információs önrendelkezési jog korlátozásával járó kontroll is történik”, és az Utasítás „Az őrhely leírása” pontban is szerepel, hogy az őrhelyen videó megfigyelő rendszer működik. Az indokolás szerint a felperes a személyes meghallgatások során maga is elmondta, hogy tudta, hogy a szolgálati helyén a (MEGRENDELŐ) kamerái rögzítenek is.

[31] Az elsőfokú bíróság a felperes bérpótléokra irányuló követelését amiatt tartotta megalapozatlannak, mert a munkaköre készenléti jellegű volt. A 6 óra 45 perc és 7 óra közötti váltásra tekintettel felmerült előkészítő tevékenység vonatkozásában pedig kifejtette, hogy bár az Utasítás valóban tartalmaz erre irányuló megjelenési kötelezettséget, azonban a felperes nyilatkozata és a tanúbizonyítás megerősítette, hogy váltáskor a váltott őr már hamarabb, 5 óra 50, 5 óra 55 perckor elmehetett, nem kellett a 6 órát megvárnia, és nem is állapítható meg, hogy pontosan a munkaviszony mely részében, milyen időtartamban került sor a felperes részéről rendkívüli munkavégzésre, így ez a keresete is alaptalan.

[32] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve annak megváltoztatását és az alperest a kereseti kérelemnek megfelelően marasztalni. Másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat meghozatalára való kötelezését. Kérte továbbá az alperest első- és másodfokú perköltésében is marasztalni.

[33] A fellebbezés indokolása szerint az elsőfokú bíróság a készenléti jellegű munkakörrel kapcsolatban a tényállást hiányosan állapította meg, a rendelkezésre álló bizonyítékokat jogszabálysértő, egyoldalú és részrehajló módon értékelte, az abból levont ténybeli és jogi következtetések tévesek. Hivatkozott arra, hogy a felperes munkaköri feladatait nem kellő részletességgel ismertette, a becsatolt okiratokat (munkaköri leírás, Utasítás) szinte egyáltalán nem értékelte, ítéletét az alperes alkalmazásában álló vagy a jogellenes adatkezeléssel érintett tanúk vallomására alapozta. Annak ellenére, hogy a szerződésben az áll, hogy a munkakör készenléti jellegű volt, a munkaköri leírásban és az Utasításban rögzített – a fellebbezésben részletezett – feladatok alapján megállapítható, hogy ténylegesen az ítéletben ismertetettől szélesebb körű munkakört eredményeztek, amely így viszont már nem volt készenléti jellegű. Kérte figyelembe venni ebben a Kúria EBH2019.M.30. számon közzétett, valamint az Mfv.10.67362015/4. számú ítéletét, mely

utóbbi szerint nem állapítható meg készenléti jellegű munkakör a személy- és vagyonőrök esetében.

[34] A felperes hivatkozott arra is, hogy a 2018-ban hatályos Őrszolgálati Utasítás nem tartalmazta, hogy az őrszolgálati pult semmilyen körülmények között nem hagyható el, a 2021-ben hatályos pedig csak azt, hogy a fogadóteret, azaz a portahelyiséget, illetve az előtte lévő teret szigorúan tilos őrizetlenül hagyni. Az azonnali hatályú felmondáshoz vezető vélt kötelezettségszegések közül a 2021. december 9-14. napja között történtek olyan időpontokra estek, amikor a 2021-es hatályú Utasítást a felperessel még nem is ismertették.

[35] Kiemelte, hogy a (MEGRENDELŐ) hivatali idejében a munka lényegesen nagyobb figyelmet, koncentrációt igényelt, folyamatosan készenlétkben kellett állnia, a pultnál kellett étkeznie, a munkaideje kétharmadában kamerákat kellett figyelnie, a munkáját folyamatosan figyelemmel kísérték, gumibottal, gázspray-vel egyedül kellett olyan vagyonvédelmi feladatokat ellátni, amely fokozott pszichés megterheléssel járnak. A munkaszerződésnek a készenléti munkakörre vonatkozó kikötése így semmis, a felperes az alperes által összezszerűségében nem vitatott mértékű pótlékra jogosult.

[36] A munkakör készenléti jellegétől függetlenül a rendkívüli felmentés indokaként objektíve nem volt alkalmas és a megbízói bizalomvesztésre sem az a mindössze 6 munkanapot érintő, 12 alkalommal megvalósult őrszolgálati pult-elhagyás, amely a felmentés indokát képezte. Nem vette figyelembe a bíróság azt a védekezését, hogy az épület bejáratától nem távolodott el, a pultot csak megengedett okból hagyta el, mint amilyen a vacsora átvétele, mosdóhasználat, levegőzés és dohányzás voltak. Ezekből egyébként is csak az utolsó 5 alkalom (mindössze 3 munkanap) lett volna figyelembevehető (a 2021. december 9-14. közöttiek nem) és ezek minden alkalommal ügyfélfogadási időn kívül történtek. A munkáltató pedig nyilvánvalóan nem tilthatja meg a felperesnek, hogy mosdóba menjen, étkezzon, levegőzzön, ha ez a munkaköri feladatainak ellátását nem akadályozza, dohányozni pedig a 2021-es Utasítás kifejezett rendelkezése miatt lehetséges volt. Állította, hogy az egyes távollétei nem érték el az indokolatlan mértéket, és még napi 8 órás munkaidő figyelembevételével, nem készenléti jellegű munkakörben is engedélyezni kell a 60 perces szünetet, így alkalmanként 15 perces, vagy akár 30 perces eltávózások sem voltak indokolatlanok. Az utasítások mindegyike a vagyonőr feladatai közé emelte a napi munkaidőbeosztás megtervezését, azaz a pihenőidő beosztását is, amit ennél fogva a felperes maga szervezhetett meg és így ő maga dönthetett arról, hogy a neki járó munkaközi szünetet – amikor munkavégzési kötelezettség nem terheli – mikor veszi igénybe.

[37] Hangsúlyozta, hogy a 2003/88/EK irányelvnek nem felel meg az a gyakorlat, ami nem teszi lehetővé a 24 órás szolgálatot teljesítő őrnek a munkaközi szünet igénybevételét. Ez azt jelenti, hogy még a készenléti jellegű munkakörben a munkavégzés nélküli rendelkezésre állási időtartamban is lennie kell olyan időszaknak, amikor a munkavállalónak nem kell munkát végeznie, azaz a munkavállaló ilyen esetre is munkaközi szünetre jogosult. Mivel a munkaközi szünet az Mt. 86. § (3) bekezdése alapján a készenléti jellegű munkakörben a munkaközi szünet a munkaidő részét képezi, de az nem jelenti azt, hogy azt ne a

munkavégzés megszakításával vegye igénybe, így ekkor a tényleges munkavégzési helyét elhagyhatja. Ez az idő az Mt. 103. §-a értelmében a készenléti jellegű munkakörben, a 9 órát meghaladó munkavégzés miatt legalább 45 perc. A 24 órás szolgálatára, valamint arra is tekintettel, hogy a felmondásban szereplő kifogásolt idők ügyfélfogadási időn kívüli időszakot érintettek, semmiféleképpen nem voltak ezek a távollétek indokolatlannak minősíthetők.

[38] A fellebbezésben a felperes hivatkozott arra is, hogy a felmondásban nem szerepel, hogy az őrhelyétől való távolmaradása a szolgálati feladatot akadályozta volna, ez a perben fel sem merült és kifogásolta, hogy az ítéletben elmaradt a kötelezettségszegés súlyának, a vétkeség fokának az értékelése, ami az ítélet hatályon kívül helyezésére teremt alapot.

[39] Okszerűtlennek ítélte az ítélet [87] pontjában tett megállapítást, azt állítva, hogy a figyelmeztetésekben foglaltakat kifejezetten vitatta annak kézhezvételekor is és a perben is.

[40] A felperes szerint az elsőfokú bíróság az ítéletében nem oldotta fel azt az ellentmondást sem, hogy a megbízó bizalomvesztése önmagában nem jelenti a munkáltató bizalomvesztését is. A munkaszerződés 9.3. pontja alapján pedig a munkáltatónak másik munkakört kellett volna felajánlania még a munkavállalóra a (MEGRENDELŐ) részéről érkezett panasz esetén is, mivel a munkavégzés helye Debrecen volt és nem a (MEGRENDELŐ) telephelye, az alperes pedig máshol is látott el vagyoni védelmi feladatokat. A munkaviszony megszüntetésének indoka nem a felperes kötelezettségszegése, hanem a megbízó bizalomvesztése volt. E körben hivatkozott a munkaszerződés 9.3. pontjára és 9.9.15. pontjában foglaltak hasonló, de ellentmondásos szabályozásra. Rámutatott, hogy az előbbi lehetővé teszi a munkaviszony megszüntetését működéssel összefüggő okból való felmondással, míg az utóbbi azonnali hatályú felmondást tesz lehetővé, mindezt úgy, hogy két tényállás lényegében azonos, mert mindkettő megrendelői panason alapul, ez pedig visszaélészerű joggyakorlást tesz lehetővé.

[41] A fellebbezés szerint az elsőfokú bíróság ítéletének tényállása a joggal való visszaélés körében is hiányos, mérlegelése szempontjait nem ismerteti. Továbbra is hivatkozta, hogy a felperes kamerával való megfigyelése személyiségi jogsértést, a GDPR-be és az Mt. 11/A. §-ába ütköző adatkezelést valósított meg. A kamerák vagyoni védelmi okoknál fogva voltak felszerelve, azokat munkahelyi ellenőrzésre nem lehetett volna használni, és ezen az a körülmény sem változtat, hogy a felperes tudta, hogy az ügyfélszolgálaton kamerák vannak. Hivatkozott e körben a NAIH munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről szóló ajánlásának tartalmára, mellyel összefüggésben rámutatott, hogy nem fogadható el az a gyakorlat, hogy a munkáltató csak általánosságban tájékoztatja a munkavállalót arról, hogy ilyen megfigyelőrendszert alkalmaz. A munkavállaló megfigyelése, mint adatkezelési cél nem legitim a NAIH szerint. Ha tehát a munkavállaló hozzá is járul a megfigyeléshez, az nem tekinthető megfelelő jogalapnak és így jogellenes adatkezelést valósít meg a kamerás megfigyeléssel a munkáltató. A felperes szerint lényegtelen, hogy a (MEGRENDELŐ) vagy az alperes volt a tényleges adatkezelő, hiszen

jogellenes adatkezelés útján keletkezett az adat, ami alapján az alperes intézkedést hozott, az adattovábbítás révén pedig maga is adatkezelővé vált. A BH2020.48. számon közzétett döntésben, valamint az Mt. 9. § (2) bekezdésében írtakra hivatkozással utalt a célhoz kötöttség, a szükségesség és arányosság követelményére.

[42] A rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos fellebbezési hivatkozás szerint az ítélet a bizonyítékokat félreértelmezte, a megállapítások iratellenesek. (PROJEKTVEZETŐ) nyilatkozata és az Utasítás szerint is egyértelmű volt, hogy a munkaidő előtt 15 perccel a felperesnek már meg kellett jelennie a munkahelyén. Az Mt. 86. § (1) és (2) bekezdéséből következően az előkészítő tevékenység munkaidő, a perben bizonyította a rendkívüli munkavégzést, a bizonyítatlanságra tett elsőbírői utalás iratellenes.

[43] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helyes indokai alapján történő helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte. Kiemelte, hogy a felperes az ítélet hatályon kívül helyezésének és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat meghozatalára utasításának konkrét indokát nem jelölte meg és a fellebbezés tartalmából sem állapítható meg az, ami miatt az eljárás megismétlése, vagy kiegészítése lenne szükséges, így ez a kérelme elbírálásra alkalmatlan.

[44] Álláspontja szerint a fellebbezés a per tárgyával kapcsolatos lényeges tényekről hallgat vagy félremagyarázza azokat, a felperes jogi érvelése elméleti síkon marad és a per tárgyát nem érinti, holott az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást a felperes saját nyilatkozatai is megerősítették.

[45] Az elsőfokú bíróság helytállóan vont következtetést a munkakör készenléti jellegére és azt, ellentétben a fellebbezésben hivatkozottakkal, nemcsak a tanúk vallomására, hanem a rendelkezésre álló okiratok tartalmára is alapította. Kifogásolta, hogy a felperes a fellebbezésében nem jelölte meg, hogy a tanúk vallomásának mely része és konkrétan mely iratok támasztanak alá a munkakör nem készenléti jellegét. Ebben a körben a felperes megalapozatlanul és megtévesztően hivatkozik a munkaköri leírásban felsorolt, mint általa ellátott vagy a munkáltató által bármikor utasításba adható feladatokra, hiszen ilyet a perben sem állított. A felperes a kúriai döntéseket tévesen értelmezi, azokban ugyanis éppen az került kiemelésre, hogy nem jelenthető ki olyan megállapítás, miszerint a személy- és vagyonőr munkakör tipikusan nem sorolható a készenléti jellegű munkakörök közé, az mindig a konkrét eset teljeskörű vizsgálata alapján dönthető el.

[46] Az Utasítással kapcsolatban kiemelte, hogy 2021. december 15. napi aláírása nem annak közlésének időpontját, hanem a felperes általi megismerés tényét igazolja, egyebekben az folyamatosan elérhető volt a szolgálati helyen.

[47] Az azonnali hatályú felmondás vonatkozásában az alperes hangsúlyozta, hogy a felperes fellebbezési érvei összességükben egymást gyengítik, ugyanis egyrészt a készenléti jellegű munkakörben az alperes által alkalmazott szigorral a felperesi mulasztásokat nem lehetett volna számonkérni, emellett azonban a fentebb írtak szerint arra is hivatkozik, hogy nem volt készenléti jellegű a munkaköre.

[48] Az alperes kérte figyelembe venni, hogy az elsőfokú bíróság a kötelezettségszegést részletesen vizsgálta, a felperes által hivatkozott „mindössze 6 nap” a beosztott munkanapok több mint felét érintette és nem önmagában az őrszolgálati pult elhagyása, hanem azok hossza volt meghatározó azzal, hogy a felperes azokról elfogadható, észszerű magyarázatot nem tudott adni. A felperes vétkessége a saját nyilatkozatai alapján is megállapítható volt és az elsőfokú bíróság megfelelően értékelte, hogy a kötelezettségszegés lényeges volt, azt a felperes súlyosan gondatlan magatartásával követte el.

[49] Megalapozatlannak találta a felperesnek azzal kapcsolatos érvelését, hogy eltávozásaikor a munkaközi szünetet töltötte és abban az időben egyáltalán nem terhelte munkavégzési kötelezettség. Rámutatott, hogy nem volt olyan utasítása, amely a felperesnek a munkaközi szünetet megtiltotta volna, de a munkaközi szünetet készenléti jellegű munkakörben a munkavégzés és nem a munkaidő megszakításával kell kiadni, és a feladatellátások sajátosságai miatt előírhatja a munkáltató, hogy a munkavállaló a munkaközi szünet időtartama alatt sem hagyhatja el a munkavégzés helyét.

[50] A kamerafelvételekkel és a joggal való visszaéléssel kapcsolatos fellebbezési érvekkel összefüggésben rámutatott, hogy a felperesnek az említettekkel kapcsolatos bármilyen jogalapon kereseti kérelme nem volt. A felperest a munkaszerződésében megfelelően tájékoztatta a kamerák létéről, a felvételek rögzítéséről és a jogviszony létrejöttét megelőzően szabadon dönthetett arról, hogy ezzel a feltétellel aláírja-e.

[51] A vagyonvédelmi célból felszerelt kamerafelvételek visszánézése, felhasználása jogszerű azzal, hogy az adatkezelő nem az alperes volt, de a felperes kötelezettségszegései attól függetlenül is bizonyítottak voltak a felperes elismerései alapján.

[52] A rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatban kifejtette, hogy az őrszolgálati utasításban szereplő 15 perces időtartam a gyakorlatban nem valósult meg, a valóságban pár perces időtartamot jelentett a szolgálat átadása, ami kiegyenlítődött akkor, amikor a felperest váltották és hamarabb elmehetett.

[53] A fellebbezés nem alapos.

[54] Az ítéltábla a fellebbezést a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 376. § (1) és (2) bekezdései alkalmazásával tárgyaláson bírálta el a Pp. 371. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között, tekintettel arra, hogy az elsőfokú eljárásban nem észlelt a Pp. 379. §-a és 380. §-a szerinti kötelező hatályon kívül helyezésre vezető okot, illetve eltérő anyagi pervezetést sem tartott indokoltnak.

[55] Az ítéltábla rámutat arra, hogy a felperes a fellebbezésében jogszabályi alap megjelölése nélkül kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését is, azonban a jogorvoslati kérelme nem tartalmazott olyan okot, ami azt eredményezhette volna, különös tekintettel arra, hogy az eljárás megszüntetésének kivételével ilyen esetben a másodfokú bíróság a végzésében új eljárásra és új határozat meghozatalára is utasítja az elsőfokú bíróságot. A felperes mindössze az azonnali hatályú felmondás jogellenessége körében kifejtett ítéleti indoklás hiányossága vonatkozásában jelölte meg, hogy amiatt annak hatályon kívül helyezése lenne indokolt, azonban ezt az ítéltábla megalapozatlannak találta a későbbiekben kifejtett indokok alapján.

[56] Az ítéltábla erre tekintettel érdemben bírálta felül az elsőfokú bíróság ítéletét, amelynek során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok megfelelő értékelésével a tényállást helyesen állapította meg és abból a kúriai döntések helyes alkalmazásával megalapozott jogi következtetésre jutott, mellyel egyetértett, azt megismételni nem kívánja. Az ítéltábla csupán a fellebbezés alapján, annak tartalma figyelembevételével az alábbiakra mutat rá:

[57] A felperes a fellebbezésében a Pp. 369. § (3) bekezdés a), b) és c) pontjaira hivatkozással kérte felülbírálni az elsőfokú bíróság ítéletét, annak anyagi jognak való megfelelőségét vitatva és kérte a megállapított tényekből eltérő jogi következtetés levonását.

[58] A fellebbezés – az elsőfokú eljárásban e körben hangsúlyozott érveit megismételve – elsődlegesen azt kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes készenléti jellegű munkakörben volt foglalkoztatva.

[59] Az ítéltábla ezzel kapcsolatban elsődlegesen kiemeli, hogy úgy az elsőfokú eljárásban tett felperesi hivatkozások, mint a fellebbezés tartalma ellentmondásos voltak. Helytállóan mutatott rá ezért a fellebbezési ellenkérelem, hogy a készenléti jellegű munkakörben történő foglalkoztatásra a felperes az azonnali hatályú felmondás körében még fennálló okként hivatkozott, és emiatt is állította annak jogellenes voltát, ugyanakkor azonban a bérpótlék megítélése, illetve az ez iránt támasztott keresete körében már a készenléti jellegű munkakörének hiányára. Az azonban egyértelmű, hogy a felperes munkakörét nem lehet egyidejűleg kétféleképpen értékelni.

[60] Ennek megítéléséhez szükséges volt tisztázni a felperes által ellátott feladatokat, figyelemmel az elsőfokú bíróságnak arra a nem vitatott megállapítására, hogy a munkaköri leírás és az Utasítás nem azonos módon határozta meg azokat. A fellebbezési hivatkozással ellentétben erre a tanúbizonyítás megfelelő volt és annak eredménye nem volt ellentétes a felperes nyilatkozatával. Az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság az ítéletének [59] bekezdésében felsorolta, hogy melyek azok a munkaköri leírásban írt feladatok, amelyeket a perben a felperes – általa sem vitatottan – nem látott el, majd részletezte és értékelte a ténylegesen ellátott feladatok tartalmát, így az ítélet nem volt hiányos. Megjegyzi az ítéltábla, hogy a felperes a fellebbezésében nem jelölte meg konkrétan, hogy az elsőfokú bíróság által meghallgatott tanúk (tanú1, (PROJEKTVEZETŐ), tanú2) vallomásának mely részeit nem vette figyelembe az elsőfokú bíróság, és azt sem, hogy mely tanúk vallomása állt volna az említett bizonyítékokkal ellentétben. Az erre való általános utalása a fellebbezésnek objektíve nem volt alkalmas arra, hogy az ítéltábla által egyébként ellentmondásosnak nem talált bizonyítékok hitelessége és megalapozottsága felől kételyt ébresszen. Az ítéltábla tehát az elsőfokú ítélet kiegészítésének nem látta indokát.

[61] Az elsőfokú bíróság a Kúria eseti döntései alapján helytállóan vizsgálta a felperes által ellátandó feladatokat, valamint azok gyakorlatban történő megvalósulását, hiszen ezek alapján az eset egyedi, konkrét körülményeinek teljeskörű vizsgálata szükséges annak eldöntéséhez, hogy az adott munkakör készenléti jellegűnek minősül-e. E körben jelentőséggel bír az Mt. 91. § a) és b) pontjában írt szabályozás. Eszerint az

- az a) pont alapján készenléti jellegű a munkakör, ha a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább 1/3-ában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
- a b) pont szerint az vizsgálendő, hogy a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár-e.

[62] Helytállóan utalt ezért az elsőfokú bíróság arra, hogy a felperesnek bár intenzív munkavégzése volt az ügyfélfogadási időben és az alperes megbízójának, azaz a (MEGRENDELŐ) dolgozóinak a munkaidejében, de ebben az időszakban a feladatait soha nem egyedül kellett ellátnia. Ezt követően azonban a rákövetkező 16 órában a kötelező három épületbejárás és alkalmanként a monitorra-nézés volt a felperes elsődleges feladata, ami viszont egyértelműen nem jelentett annak fele részében sem elfoglaltságot. Látni kell, hogy biztonsági riasztás, rendszeres telefonhívás, illetve egyéb rendkívüli esemény nem volt jellemző a felperes munkahelyére és erre egyébként maga a felperes sem hivatkozott.

[63] Mindezekre tekintettel az ítéltábla álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a rendelkezésre állás időbeli terjedelme jelentősen meghaladta a tényleges munkavégzését, így már önmagában erre a körülményre tekintettel is helytálló volt annak a jogkövetkeztetésnek a levonása, hogy a felperes munkaköre készenléti jellegű volt.

[64] Az elsőfokú bíróság emellett az ítélet [71] bekezdésében kellően részletezte, hogy az Mt. 91. § b) pontjában írt feltétel is megvalósult, hiszen a felperes esetében rutinszerű feladatok ellátásáról volt szó a munkaidő döntő részében, amelyek jelentős fizikai, illetve mentális megterhelést a számára nem jelenthettek. A perbeli tényállásra nem volt irányadó a Kúria Mfv.10.673/2015/4. számú, a bankfiókban szolgálatot teljesítő biztonsági őrekre vonatkozó eseti döntése.

[65] A felperes munkakörére kétségtelenül szabályokat tartalmazó őrszolgálati utasítással kapcsolatban megfogalmazott felperesi állítással szemben az nem 2021. december 15-én, hanem már 2021. december 1-jén hatályba lépett, így az alperes helytállóan mutatott rá arra, hogy a felperes 2021. december 15-én csak a megismerési nyilatkozatot írta alá, viszont annak tartalmát már ismerte és 2021. december 1-től alkalmaznia is kellett. Ebből az is következik, hogy már az új őrszolgálati utasítás volt hatályban 2021 teljes december hónapjában, azaz akkor, amikor a felperes a terhére rótt, az alperes által kötelezettségszegésként értékelt magatartásokat tanúsította.

[66] Mindezekre tekintettel az ítéltábla szerint az elsőfokú bíróság helytállóan következtetett a felperes munkakörének készenléti jellegére, így az ítéltábla csupán visszautal az e vonatkozású elsőfokú bírósági indokolásra. Tekintettel arra, hogy a felperes készenléti jellegű munkakörben dolgozott, a rendkívüli munka ellenértékeként – ahogy arra az elsőfokú bíróság is helytállóan utalt – pótlékra nem volt jogosult.

[67] Az azonnali hatályú felmondással kapcsolatban az ítéltábla annak tulajdonított jelentőséget, hogy azt maga a felperes sem vitatta, hogy a tényállásban szereplő, az alperes által megjelölt időpontokban és időtartamokra elhagyta a szolgálati helyét, mindezt úgy, hogy arra észszerű magyarázatot nem adott. Ezek a magatartások a felperes 2021 decemberi munkabeosztása szerinti munkanapok több mint felét érintették, azaz a felperes munkavégzésének jellemző tulajdonságát képezte. Az elsőfokú bíróság ugyancsak megfelelő relevanciát tulajdonított annak, hogy a felperes e kötelezettségszegő magatartásait az alperes megbízója észlelte, aki már a január 12-i levelében kifejezésre juttatta azt az egyértelmű kívánságát, hogy a felperes ne végezzen a (MEGRENDELŐ) perbeli telephelyén őrszolgálati tevékenységet.

[68] Az őrszolgálati hely elhagyásának egyértelmű tilalmával kapcsolatos felperesi hivatkozással összefüggésben az ítéltábla utal arra, hogy a 2018-ban hatályba lépett őrszolgálati utasításban foglaltakra megalapozatlanul hivatkozott, hiszen ekkor már az új utasítás volt hatályban, ami viszont az őrszolgálati hely elhagyásának egyértelmű tilalmáról rendelkezett. Az elsőfokú ítélet tehát e körben is helytálló megállapítást tett.

[69] A fellebbezéssel összefüggésben rámutat még az ítéltábla arra, hogy az nem volt vitatott, hogy a felperes dohányzás és mosdóhasználat céljából elhagyhatta az őrszolgálati pultot, azonban ez a jogszerű magatartás követelményeinek megtartásához nem haladhatta

meg az arra szükségesség mértékét. Azonban az átlagosan és hozzávetőlegesen félórát igénybe vevő felperesi távolléteket a szükségességi mérték nem indokolta, a meghaladó időszakra a felperes elfogadható magyarázatot adni nem tudott. A felperesi magatartások jogi minősítésében hivatkozásával ellentétben nem játszott szerepet a koro(MEGRENDELŐ)írusjárvány, hiszen egyrészt az elsőfokú eljárásban ilyenre a felperes nem hivatkozott, másrészt akkor követte el a kötelezettségszegéseket, amikor a munkavégzés helyén egyedül tartózkodott.

[70] A fellebbezés alaposságához nem volt elégséges a felperes munkaközi szünetre való jogosultságára történt hivatkozás sem. Az Mt. 86. § (3) bekezdése szerint nem munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet. Ennek alapján kétségtelenül levonható az a jogkövetkeztetés, hogy még a készenléti jellegű munkakörök esetén is megilleti az a munkavállalót, így a felperest is a munkaközi szünet (ami egyébként a munkaidő részét képezi), amit az Mt. 103. § (4) bekezdése alapján a munkavégzés megszakításával kell kiadni. Azonban ahogyan arra a felperes által is hivatkozott Kozma-Lőrincz-Pál féle kommentár is rögzíti, a munkaközi szünetre vonatkozó magatartási szabályokat a munkáltató jogosult meghatározni, így azt is, hogy mikor és hol tartózkodhat a munkavállaló a munkaközi szünet időtartama alatt. A 9 órát meghaladó munkaidő esetében ez a munkaközi szünet összesen 45 perc, ami magába foglalja az étkezéshez szükségesen túl a dohányzással töltött időt is.

[71] Ebből következően viszont a felperes azt célzó fellebbezési hivatkozása alaptalan volt, hogy a munkaközi szünet kiadásának a szabályait, a 2003/88/EK irányelv rendelkezéseit az alperes megsértette volna. Az ítéltábla mellőzte a mosdóhasználatra elfogadható időnek a fellebbezésben hivatkozott mélységű vizsgálatát, hiszen a pernek nem az volt a tárgya, a távollétek idejére nem is erre, hanem levegőzésre, dohányzásra és ételrendelés átvételére hivatkozott.

[72] Az alperes tehát nem tiltotta meg a munkaközi szünet igénybevételét, de jogosult volt előírni, hogy a felperes annak időtartama alatt is a pultban tartózkodjon. A felperes nem folyamatos munkavégzése miatt a pihenése biztosított volt, de amennyiben a munkaközi szünet időtartama alatt, például étkezés közben érkezett volna riasztás, úgy nem hivatkozhatott volna kellő alappal arra, hogy éppen nincs munkavégzési kötelezettsége.

[73] A felperes helyesen hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének értékelésekor a bíróságnak azt kell vizsgálni, hogy Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában írt feltételek – a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben való megszegése – megvalósult-e. A fellebbezésben foglaltakkal ellentétben azonban az elsőfokú bíróság az ítélete [90] bekezdésében rögzítette, hogy azzal, hogy a felperes a szolgálati helyét huzamosabb időre, egy szolgálaton belül akár több alkalommal is elhagyta az lényeges kötelezettségszegés, hiszen a munkáltató és a megbízó által elvárt mértékben az őrzési kötelezettségét a felperes nem megfelelően teljesítette. Az elsőfokú bíróság pedig értékelte is a megállapított tényeket és az ítéltábla álláspontjával mindenben megegyezően rámutatott arra is, hogy a felperesi magatartás súlyosan gondatlan volt és jelentős mértékű is. Helytállóan járt el akkor is az elsőfokú bíróság, amikor figyelembe vette, hogy a felperes a korábbi figyelmeztetések

ellenére továbbra is folytatta a kötelezettségszegésnek minősülő, lényegében mulasztó magatartásait, amely miatt az elsőfokú ítélet által is megállapított bizalomvesztésre való alperesi hivatkozás is megalapozott volt.

[74] Mindezeket egyértelműen alátámasztja, sőt erősíti az a körülmény, hogy magát a kötelezettségszegést a felperes már a pert megelőzően elismerte, arra csupán az volt a reakciója, hogy enyhébb szankcióval, nevezetesen figyelmeztetéssel is elegendőnek tartotta volna azokat munkáltatói oldalról büntetni. E körben rámutat az ítéltábla, hogy az alperes betartotta a fokozatosság előírásait is és nem volt elvárható az alperestől ilyen esetben (hasonló kötelezettségszegés megvalósulása) a munkaviszony további fenntartása. A felperest előbb szóban, majd írásban is figyelmeztette, a kötelezettségszegést és annak nem kívánatosságát már korábban több ízben is jelezte a felperesnek, aki azonban a magatartásán ezek ellenére sem változtatott. E körben arra is figyelemmel kellett lenni, hogy ezeket a korábbi figyelmeztetéseket a felperes azzal, hogy azokkal szemben jogorvoslattal nem élt, lényegében tudomásul vette.

[75] Alaptalannak találta az ítéltábla a fellebbezést a munkaszerződés 9.3. és 9.9.15. pontjában írtakra való hivatkozás körében is. A munkaszerződés 9.3. pontjában egyértelműen rögzítette a munkáltató, hogy a működésével összefüggő okból felmondással meg lehet szüntetni a munkaviszonyt abban az esetben, ha a megbízó által működtetett telephelyen történő munkavégzésre vette fel a munkáltató a munkavállalót és a munkavégzés során a munkavállaló olyan magatartást tanúsít, vagy mulasztást követ el, amely miatt *a munkáltató megbízója a munkavégzés helyére történő belépéstől eltiltja a munkavállalót és nincs olyan konkrét munkavégzési hely, ahol a munkáltató a munkavállalót foglalkoztatni tudná.*

[76] Ezzel szemben a 9.9. alatt rögzítette a munkáltató, hogy mely esetek képezik az azonnali hatályú felmondásra alapul szolgáló okokat, melyek közül a 9.9.15. pontjában foglalt intézkedés alapja szintén a megbízónál munkavégzés során tanúsított magatartás, azonban az előző ponttól eltérően itt a munkavégzéssel kapcsolatban a *megbízó írásban panaszt vagy észrevételt tesz a munkáltató feléi és egyidejűleg kéri az adott munkavégzési helyről való eltávolítását*, ami panasz alaposnak minősül. A jelen esetben a megbízó kifejezetten kezdeményezte az alperesnél e munkahelyről a felperes eltávolítását. Lényeges az is, hogy a szerződés e rendelkezésének helyes értelmezése alapján a rendkívüli felmondásra ez a ténybeli körülmény csak akkor teremtett jogszerűen módot, ha a megbízó panasa alaposnak minősül. Az alperes a panasz kivizsgálása után azt alaposnak találta és miután a felperes adott munkahelyről történő eltávolítását a megbízó maga kérte, így az azonnali felmondás joga az alperes oldalán megnyílt. A perben felmerült olyan adat pedig nem volt, amelyből következtetni lehetett volna ennek a jognak a visszaélésszerű gyakorlására.

[77] A fellebbezés – összhangban az elsőfokú eljárásban tett felperesi hivatkozásokkal – továbbra is kifogásolta, hogy a munkáltató a magatartásának ténybeli körülményei megállapításához felhasználta a munkahelyen található kamerákkal rögzített képfelvételeket is, mellyel álláspontja szerint megsértette a GDPR követelményeit, és a fellebbezésben írt NAIH-féle állásfoglalásokban megjelenő szabályokat.

[78] A kamerafelvételek felhasználásával összefüggésben a fellebbezéssel kapcsolatban az ítéltábla elsődlegesen azt emeli ki, hogy az elsőfokú bíróság az ítélet ([95] bekezdés) helytállóan mutatott rá a felek közötti munkaszerződés 9.10. pontjában rögzítettkre és ezzel összefüggésben arra, hogy a felperes már a szerződés létrejöttkor tisztában volt azzal, hogy a munkakörének biztonságvédelmi jellege miatt a munkáltató székhelyén, illetve megbízóinak olyan területein is szükséges munkát végeznie, ahol belépési regisztráció, kamerás megfigyelés, illetve kép- és hangrögzítés zajlik, illetve más, az információs önrendelkezési jog korlátozásával járó kontroll is történik. Kiemelte, hogy a szerződés egyértelműen rögzítette, hogy a munkavállaló e kontrollált területeken történő speciális adatkezeléshez való hozzájárulása a munkakör betöltésének nélkülözhetetlen feltétele. Egyértelmű tehát, hogy a törvényes adatkezeléshez a hozzájárulás megadása alkalmazási feltétel volt, azaz enélkül a munkakör nem is lett volna betölthető. A felperes nyilvánvalóan ennek ismeretében, illetve tudatában kötötte meg a munkaszerződést az alperessel, és ezzel nemcsak hogy tudomásul vette, de kifejezetten hozzá is járult, hogy a munkaköre ellátása során személyiségi jogai ilyen értelemben véve korlátozás alá esnek. E körben helytálló volt az elsőfokú bíróságnak az a megállapítása, hogy a felperes személyes meghallgatása alapján is úgy nyilatkozott, hogy tisztában volt a munkahelyének kamerás megfigyelésével és azzal, hogy az eszközök rögzítenek is.

[79] Az ezzel kapcsolatban felmerült bizonyítékok értékelése az elsőfokú bíróság részéről okszerűen történt, és helyesen foglalt állást az elsőfokú bíróság abban a kérdésben is, hogy az Mt. 11/A. § (1) bekezdése szerinti előzetes írásbeli a felek szerződése minősült.

[80] Alaptalan volt a felperesnek arra való hivatkozása is, hogy a személyes meghallgatásakor a (MEGRENDELŐ) részéről vele szemben panasz még nem létezett, hiszen az január elején már az alperes birtokában volt, az abban foglaltak miatt került sor a január 6-i meghallgatására, amikor az abban foglaltakat egyébként a felperes sem vitatta. Emiatt az elismerés miatt a kamerák által rögzített felvételek megtekintése sem a perben, sem a pert megelőző felek közötti egyeztetés során sem volt szükséges, hiszen a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló tényállást a beléptetési kártya-adatok is alátámasztották. Az elsőfokú bíróság egyébként tisztázta, hogy először a felperes belépőkártyájának adatait ellenőrizték és a megbízó csak ezt követően tekintette meg a releváns kamerafelvételeket. Így az utóbbi eszköz már csak a megállapított mulasztás további alátámasztására volt alkalmas és nem is szolgált egyebet.

[81] A bizonyítási eljárás egyébként feltárta, hogy a megbízó célja nem a felperes ellenőrzése volt elsődlegesen, hanem a megbízottal, azaz az alperessel kötött szerződés céljának, azaz a vagyonvédelem megvalósulásának ez ellenőrzése, amelyre okot éppen a felperes szolgáltatott azzal, hogy a portára érkező telefonhívás sikertelen maradt. A megbízó tehát nem a felperest ellenőrizte, hanem a vele szerződéses jogviszonyban álló alperest, abból a szempontból, hogy a szolgáltatási feladatait ellátja-e megfelelően, azaz teljesíti-e a vele kötött szerződést. A pult elhagyása egyértelműen biztonsági, vagyonvédelmi eseménynek minősült, amelyet igazoltak a felperes beléptetőkártyájának adatai és amit alátámasztottak a

kamerafelvételek is. Az említett felvételeket megtekintő tanú2 egyébként a megbízó alkalmazottja volt, így a felperesnek alaptalan volt az a hivatkozása, amely az esetleges megfigyelési tilalomra vonatkozott.

[82] A munkaidő kezdete előtt 15 perccel korábban való megjelenési kötelezettség körében is az ítéltábla jogszerűnek találta az elsőfokú bíróság értelmezését és a döntését, mert döntő jelentősége volt annak, hogy amennyiben a felperest váltották, úgy reggel 6 óra előtt is távozhatt a munkahelyéről, és figyelembe kellett venni azt is, hogy a szolgálat átadás valójában mindössze néhány percet vett igénybe. Az elsőfokú bíróságnak e körben megállapított tényállása megalapozott volt, így az átadás-átvételi eljárás pontos időtartama meghatározhatatlan volt. A felperes által hivatkozott 15 perc megtartása nem volt elvárt követelmény, a cél csupán az volt, hogy a váltótársak találkozzanak és a szolgálatátadás ilyen értelemben véve gördülékenyen történjen.

[83] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét – annak helyes indokai alapján – a Pp. 383. § (2) bekezdése alkalmazásával helybenhagyta.

[84] A másodfokú eljárásban a felperes ugyancsak pervesztes lett, ezért a Pp. 83. §-a alapján viselnie kell a pernyertes alperes másodfokú eljárással felmerült perköltségét, amely az ügyvédi képviseléssel felmerült munkadíjból állt. Ezt az ítéltábla a felszámított összeggel azonos mértékben állapította meg az alperes által csatolt ügyvédi megbízási szerződés alapján, figyelemmel a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alkalmazására és a Kúria Pfv.II.20.887/2023/6. sorszám alatti precedensképes ítéletére.

[85] A perben a költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján a tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. A másodfokú eljárásban 2 909 895 forint volt a pertárgyérték, ezért az illetékekről szóló 1990. évi CXIII. törvény 39. § (1) és 46. § (1) bekezdése alapján számított 232 792 forint másodfokú eljárási illeték a felperes munkavállalói költségkedvezménye miatt a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén maradt.

Debrecen, 2024. május 14.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Répássy Árpád sk. előadó bíró, Dr. Bakó Pál sk. bíró