



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.212/2023/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Felperes jogi képviselő1 (felperesi jogi képviselő címe ügyintéző: dr. Grád András ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) felperesnek – a Alperes jogi képviselő1 (alperesi jogi képviselő címe ügyintéző: dr. Bimbó Róbert ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 15.M.70.475/2022/18. számú ítélete ellen a felperes által 19. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 138.000 (százharmincnolcezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 80.997 (nyolcvanezer-kilencszázkilencvenhét) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2023. szeptember 26-án meghozott 15.M.70.475/2022/18. számú ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest 584.200 forint perköltség megfizetésére az alperes javára, valamint megállapította, hogy a le nem rótt illetéket az állam viseli.

[2] A megállapított tényállás szerint a felperes 2016. április 29-től állt az alperessel munkaviszonyban először logisztikus, majd a szóbeli munkaszerződés módosítás alapján anyagbeszerző munkakörben. Ezt követően a felek 2020. április 6-án írásban módosították a perbeli munkaszerződést, amely alapján a felperes 2020. április 7-től villanszerelő munkakörben dolgozott.

[3] A felperes munkájával, munkához való hozzáállásával az alperes a felperes korábban betöltött munkaköreiben nem volt elégedett, a kollégák többször fordultak panasszal a felettesekhez és a munkáltatói jogkör gyakorlójához is amiatt, hogy a felperes nem végzi megfelelően a munkáját. Emiatt került áthelyezésre a felperes az említett munkakörökbe.

[4] Az alperes a 2022. június 16-án kelt és ezen a napon közölt felmondással, 45 nap felmondási idővel 2022. július 30. napjával megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint a felperes a közvetlen munkahelyi vezetőjének utasításait sorozatosan figyelmen kívül hagyta, a rábízott feladatokat nem, vagy hiányosan, hanyagul végezte. Kollégáival nem tudott megfelelő munkakapcsolatot kialakítani, ezért az együttműködés a felek között ellehetetlenült.

[5] Az elsőfokú bíróság megalapozatlannak találta a felperes keresetét, melyben a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége jogkövetkezményeként 45 nap felmondási időre járó távolléti díjat, mint általánycéltérítést igényelt 433.910 forint összegben, és két havi végkielégítést 578.550 forint összegben. Az elsőfokú bíróság döntését a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1) bekezdés b) pontjára, (2) bekezdésére, 82. § (1), (3) – (4) bekezdésére, és 52. § (1) bekezdés a) – e) pontjaira alapította.

[6] A bizonyítási eljárás alapján Tanú4, Tanú5, Tanú6, Tanú2, Tanú3 és Tanú1 tanúk vallomásainak értékelésével a felmondás indokait valósnak és okszerűnek találta, amely alapján úgy foglalt állást, hogy az alperes jogszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Megállapította, hogy a tanúvallomások igazolták, miszerint a felperes a rábízott feladatokat nem, vagy hiányosan, hanyagul végezte villanszerelő munkakörében, a munkához való hozzáállása nem volt megfelelő, több esetben előfordult, hogy késve érkezett a munkahelyére, rendszeres volt, hogy abbahagyta a munkát és 20-25 percre is elment a munkaterületről (telefonálgatott, telefonját nyomkodta), emiatt egyedül kellett a munkát folytatnia a vele párban lévő villanszerelőnek. A vallomások alátámasztották, hogy a felperes nem is igyekezett gyakorlatot szerezni villanszerelő munkakörében, nem működött együtt megfelelően a vele párban dolgozó villanszerelőkkel, munkatársakkal. Emiatt a kollégák többször fordultak panasszal a felettesükhöz, illetve kifejezték, hogy nem is kívánnak együtt dolgozni a felperessel a hozzáállása, viselkedése miatt.

[7] A tanúvallomások alapján bizonyítottanak találta, hogy a felperes a korábbi munkaköreiben sem teljesített megfelelően, az alperes „magánéleti problémái miatt” volt elnéző a felperessel hosszú időn keresztül, ezért ajánlott fel számára más munkaköröket is, azonban a felperes ezekben sem teljesített megfelelően.

[8] Hangsúlyozta, hogy a felmondás indokának valóságát és okszerűségét elsődlegesen a felperes utolsó, villanyszerelői munkaköre vonatkozásában vizsgálta és e körben terhelte az alperest a bizonyítási kötelezettség. Ugyanakkor előzményként figyelembe vette azt is, hogy a tanúvallomások igazolták, a korábbi munkaköreiben sem teljesített megfelelően a felperes és hosszabb időn át panaszok érkeztek munkáját érintően. Mindezek ellenére az alperes további lehetőséget biztosított a felperes részére, a felperes azonban a harmadik munkakörében sem tudott megfelelően teljesíteni. Megállapította, hogy a felperes a villanyszerelői feladatait hiányosan, hanyagul végezte, az úgynevezett „piszkos”, neki nem tetsző munkákból kivonta magát, munkájára nem lehetett számítani a hozzáállása miatt, emiatt a kollegáival az együttműködése ellehetetlenült. Ilyen előzmények mellett az alperestől nem volt elvárható a munkaviszony fenntartása.

[9] A felmondás azon indoka körében, miszerint a felperes közvetlen munkahelyi vezetőjének utasításait sorozatosan figyelmen kívül hagyta, bizonyítottanak találta, hogy a Település1-i munkavégzés során a közvetlen munkahelyi vezető megkérte a munkavállalókat, hogy nem menjenek egy adott étterembe ebédelni a nagyon lassú kiszolgálás, és emiatt az ebédszünet jelentős túllépése miatt. A felperes és Tanú1 ennek ellenére másnap és harmadnap (kedden és szerdán) ugyanabban az étteremben ebédeltek, ismételten jelentősen túllépve a munkaközi szünet félórás időtartamát. Emiatt a felperessel egy csoportba beosztott villanyszerelőnek egyedül kellett munkát végeznie a távollét alatt.

[10] Mindezek alapján megállapította, hogy a tanúvallomások igazolták azt, hogy a felperes az Mt. 52. § (1) bekezdés a) és b) pontjába foglaltakat megsértette, mikor több alkalommal késve jelent meg munkahelyén, munkaideje alatt többször túllépte az ebédszünetet, illetve rendszeresen 20-25 percre abbahagyta a munkát telefonálás, vagy egyéb okból. Nem tartotta be a felperes az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontjában foglaltakat, munkáját nem az elvárható szakértelemmel és gondossággal végezte, a neki nem tetsző feladatok végrehajtása alól kivonta magát (piszkos munkák), illetve a villanyszerelői munkakörhöz tartozó alapvető, könnyű feladatokat sem tudta hiánytalanul, kifogástalanul megoldani: a Utca neve1 építkezésén a mozgásérzékelőt nem tudta visszakötni, illetve vízszintesre fűzni a lyukakat, amiket Tanú2nak kellett kijavítania. Mindezek igazolták a munkatársakkal való együttműködés hiányát, ahogy azt is, hogy a kollegák emiatt többször kérték, hogy ne hozzájuk kerüljön beosztásba a felperes.

A felperes fellebbezése

[11] A felperes az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását kérte, és igényt tartott első- és másodfokú perköltségére. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást tévesen, hibásan tárta fel és a tényekkel ellentétes következtetéseket vont le, a tanúk vallomásait szubjektív módon értékelte. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdésére alapította.

[12] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság tévesen fogadta el a tanúvallomásokra hivatkozással azt az alperesi állítást, hogy korábbi logisztikus és raktáros munkakörét sem tudta megfelelően ellátni. A tanúk azt igazolták, hogy távozását követően az alperes mindkét munkakört megszüntette és azokat a továbbiakban más munkavállalókkal sem láttatta el átszervezés miatt. Mindezekből az következik, hogy nem az állítólagos nem megfelelő munkavégzése volt a korábbi munkakörei megszüntetésének oka, hanem az átszervezés, és az alperes ily módon próbálta leplezni a leépítést. Ebből viszont az is következik, hogy a felmondás indoka nem tekinthető valósnak.

[13] Az elsőfokú bíróság azt sem értékelte, hogy a munkaviszonya több mint hat éve alatt figyelmeztetésben nem részesült egyik munkaköre ellátásával kapcsolatban sem, mégis kirívóan rossz, hanyag munkavégzését állította a perben az alperes, és elhallgatta azt a lényeges körülményt, miszerint mindkét munkakör csak akkor szűnt meg, amikor onnan áthelyezték. Mindezek csak a tanúvallomások eredményeképpen váltak egyértelművé.

[14] Az elsőfokú bíróság nem rögzítette, hogy villanyszerelői munkakörben végzettsége ellenére korábban nem dolgozott, így a tapasztalat hiányából fakadhattak hibák a munkavégzésében. Ugyanakkor a vele párban dolgozó Tanú2 is elismerte, hogy a munkavégzés során nehezítettek voltak a körülmények a gipszkarton mennyezet miatt. Ezek az ellentmondások az elsőfokú ítélet indokolásából teljes mértékben kimaradtak, így feloldásra sem kerültek, emiatt az elsőfokú bíróság súlyosan megsértette indokolási kötelezettségét. A tanúk megerősítették, hogy a villanyszerelők párban dolgoznak és köztudomású az, hogy senki nem dolgozik szívesen tapasztalatlan kezdővel, főleg, ha közös teljesítményt kell felmutatniuk.

[15] Az elsőfokú bíróság tévesen foglalt állást úgy, hogy Tanú1 tanú elfogultnak tekinthető, ezért jogellenesen hagyta figyelmen kívül a vallomását. Ellenben az alperessel munkaviszonyban álló tanúk egzisztenciálisan függő viszonyban állnak munkáltatójukkal, emiatt nyilatkozataikkal befolyásolni tudták a per alakulását, közvetve, vagy közvetlenül érdekükben állt az alperesi álláspont megerősítése.

[16] Hangsúlyozta, hogy a tanúk egyébként is ellentmondásos vallomásokat tettek, kifejezetten ilyen volt Tanú2 nyilatkozata. A tanú állította, hogy mobiltelefonos alkalmazás segítségével folyamatosan figyelte főnökei mozgását, arra az ellentmondásra viszont nem tudott választ adni, hogy ez esetben miért ment a „tiltott étterembe” ebédelni. A tanú az általa

állított folyamatos és súlyos problémákat a közös munkavégzésük során nem tette szóvá, ugyanakkor a „konfliktuskerülés” nem akadályozta meg a felettese felé történő jelzéseket. A tanú elmondása szerint a villanszerelők párokban, vagy négyes-hatos csoportokban dolgoznak, mégis egyedüli munkavégzést állított a munkaközi szünet idejére, ezzel viszont életvédelmi előírásokkal ellentétes munkavégzésre is utalt. A tanúnak arról sem lehetett tudomása, hogy milyen telefonbeszélgetéseket és milyen felületen folytatott, amennyiben valóban „elvonult telefonálni”.

[17] Ezek az ellentmondások a tanú szavahihetőségét és elfogultságát önmagában megkérdőjelezi, amellyel, hogy a tanú az alperessel munkaviszonyban is áll. A többi tanú vallomása hasonló ellentmondásokkal volt terhes, az elsőfokú bíróság mégis ezekre alapozta ítéletét. Ezen túlmenően egyéb bizonyíték a felmondási okok valósága tekintetében nem merült fel, írásbeli vagy szóbeli figyelmeztetést az alperes nem igazolt. Az elfogult és ellentmondásos tanúvallomások kirekesztésével az alperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem igazolta a felmondási indokok jogszerűségét, emiatt az elsőfokú határozat megváltoztatása indokolt.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[18] Az alperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte és igényt tartott másodfokú perköltségére.

[19] Hangsúlyozta, hogy a felperes a fellebbezésében tény és iratellenes állításokat tett. A perben a felmondás indokainak valóságát, okszerűségét és világosságát kellett az elsőfokú bíróságnak megítélnie. A felmondás az átszervezés körében indokolást nem tartalmaz. A felperes korábban betöltött munkaköreinek kizárólag abban a körben van jelentősége, hogy az áthelyezésére azért került sor több alkalommal, mert azok betöltésére teljességgel alkalmatlan volt a felperes. Mindezeket a tanúvallomások megerősítették. Az okozati lánc abba az irányba mutatott, hogy akárhány munkakörben adott esélyt a munkáltató a felperesnek, azokat megfelelően betölteni a felperes nem tudta, emiatt kellett a feladatköröket átszervezni, és a meglévő munkavállalók között szétosztani a munkaköri feladatokat.

[20] Rámutatott, hogy sem jogszabály, sem a munkaszerződés nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy írásbeli figyelmeztetés nélkül, vagy gyakorlatlannak minősülő munkavállaló esetében ne lehetne a munkaviszonyt megszüntetni. Ezért az elsőfokú bíróság helyesen nem vette figyelembe a felperes tapasztalatlanságát, ugyanakkor hangsúlyozta, hogy a felperes három éven keresztül dolgozott villanszerelő munkakörben, így nem is minősülhetett tapasztalatlan munkavállalónak. A per eldöntése szempontjából az volt releváns körülmény, hogy a felperes a villanszerelői munkakörét hogyan látta el. A felmondásban megjelölt indokok okszerűségét, valóságát öt tanú vallomása egybehangzóan bizonyította, így a tanúk igazolták a felperes kötelezettségszegéseit, azt, hogy a feladatainak ellátására és

az utasítások betartására a felperes nem volt képes, és azokra nem is volt hajlandó. Még a felperes által idézni kért Tanú1 is a többi tanúval egybehangzóan adta elő, hogy a felperes a közvetlen felettes autójának mozgását nyomkövetővel figyelte, hogy ki tudjon bújni a munkavégzés alól. A munkatársakkal kialakított nem megfelelő kapcsolat ugyancsak bizonyítást nyert, így az, hogy a felperes a munkatársaival nem tudott együttműködni, sőt gyakran kifejezetten hátráltatta a munkavégzést, a felperest nem lehetett olyan helyre beosztani, ahol kollégái örültek volna a jelenlétének. A munkaviszonyon belüli együttműködés ellehetetlenült, ezt a tanúvallomások ugyancsak igazolták.

[21] A felperes a közvetlen munkahelyi vezetőjének utasításait sorozatosan figyelmen kívül hagyta, a rábízott feladatokat nem, vagy hiányosan, hanyagul végezte, a tanúk által ismertett kötelezettségszegésekből a felperes magatartásából, képességei kapcsán fennálló alkalmatlanságából pedig egyenesen következett, hogy a továbbiakban lehetetlenné vált a munkaviszonyhoz szükséges együttműködés a felperessel, a felmondás ezen oksági láncolatra hivatkozott. A felperes több olyan, a bizalom végleges megrendítésére is alkalmas magatartást tanúsított, különös tekintettel a felettese nyomkövetővel való figyelésére, amelyek már egyesével is megalapozták volna akár a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését is.

[22] A tanúk elfogultsága körében is megalapozatlan állítást tett a felperes. Tanú1 általánosságban állított precíz felperesi munkavégzést, ezt őt egybehangzó tanúvallomás cáfolta. Emellett Tanú1 tanúvallomása önellentmondást is tartalmazott, amikor azt állította, hogy a felperes munkavégzésére panasz nem volt, ugyanakkor az hallotta, hogy a kollégák arra panaszkodtak, hogy a felperes állandóan nézi a nyomkövetőt. Tanú1 perben állt a munkáltatóval munkaviszonya megszüntetése miatt, amire a felperessel együtt megvalósított kötelezettségszegő magatartás miatt (a Település1-i ebédidők időtartama) került sor. A felperes és a tanú közötti szoros együttműködésre utal, hogy keresetlevelük nagyrészt szó szerint megegyezett, ezért az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg Tanú1 tanú elfogultságát. Mindezeket túl megjegyezte, hogy a tanú keresetét a bíróság jogerősen elutasította, az ítéletbe foglalt fizetési kötelezettségének Tanú1 eleget tett.

[23] A tanúkat az elsőfokú bíróság a hamis tanúzás törvényi következményére figyelmeztette, akik valós tartalmú nyilatkozatot tettek, vallomásuk egybehangzó volt. Tanú2 vallomása a felperesi állítással szemben nem tartalmaz ellentmondást. Az a körülmény, hogy a felperes a nyomkövető rendszer ellenére óvatlanul járt el és jogellenes magatartására fény derült, nem cáfolja azt a tényt, hogy a felperes a felettese mozgását nyomon követte. Továbbá a villanszerelői munkák esetében nem minden munkafolyamat – így a vésés és fűrés – páros tevékenység, a felperes távollétében a tanú ezeket a munkákat végezte és kifejezetten a villanszerelői feladatokkal nem tudott haladni. A felperes telefonbeszélgetéseiről, annak okán a munkavégzéstől való távolmaradásáról a tanúnak ugyancsak közvetlen információi voltak. Mindezek miatt a felmondás indokolása megfelelt a jogszabályi előírásoknak.

[24] **A felperes fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételei**

[25] A felperes fenntartotta azt az állítását, hogy a felmondás nem a valós felmondási okokat tartalmazza. A felmondásban az alperes nem hivatkozott a korábbi munkaköreiben végzett munkájára, a perben tett előadásaiban azonban igen és tanúk is tettek e körben nyilatkozatokat. Az alperessel munkaviszonyban álló tanúk elfogultságát önmagában a munkaviszonyuk fennállta és az körülmény is igazolja, hogy a felperesi jogi képviselő kérdései kapcsán a tanúk önmagukkal keveredtek ellentmondásba, mindezt a fellebbezésben Tanú2 tanú nyilatkozatának elemzésével mutatta be. Tartalmukban teljes egészében megegyeztek a tanúvallomások, ugyanakkor az alperes azt kifogásolta, hogy Kolléga neve1-el azonos tartalmú keresetlevelet nyújtott be. Ezért a „fegyveregyenlőség-elvéből” következően, amit követelményként az Emberi Jogok Európai Egyezménye 6. cikk (1) bekezdése ír elő, az alperes tanúi is elfogultnak minősülnek. Az alperes megalapozottan nem hivatkozhat rosszhiszemű magatartására a perköltségek folyamatos növekedése körében sem, az alperes a beadványaiban a tanúk által elmondottakat a saját véleménye szerint interpretálta, emiatt semmiféle érdemi információt nem tartalmaztak. Így az elsőfokú ítélet helybenhagyása esetére is kérte az irreális mértékű alperesi perköltség erőteljes mérséklését.

A másodfokú bíróság döntése

[26] A fellebbezés nem alapos.

[27] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékok Pp. 279. (1) bekezdése szerinti helytálló értékelésével megalapozott döntést hozott a felmondás jogszerűsége tekintetében. Indokaival a másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett, így a fellebbezés kapcsán az alábbiakat emeli ki.

[28] A felperes fellebbezésében a bizonyítékok okszerűtlen mérlegelését állította. A Pp. 279. § (1) bekezdése szerint a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt.

[29] Az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjából és 65. § (1) bekezdéséből következően a munkaviszonyt a munkavállaló és a munkáltató egyaránt megszüntetheti felmondással. Az Mt. 66. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a munkáltató a felmondását köteles megindokolni és a (2) bekezdés értelmében a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Az Mt.

64. § (2) bekezdése előírja, hogy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie és a megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét az alperesnek, mint nyilatkozattevőnek kellett bizonyítania a perben.

[30] A perbeli esetben a felperessel közölt munkáltatói felmondásban az alperes a felperes munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartását kifogásolta és jelölte meg azt, hogy a felperes a közvetlen munkahelyi vezetőjének utasításait sorozatosan figyelmen kívül hagyta, a rábízott feladatokat nem vagy hiányosan, illetve hanyagul végezte. Felrótta a felperesnek a kollégáival szemben tanúsított problémás munkakapcsolatát, amely az együttműködés ellehetetlenülését eredményezte a munkáltató és a munkavállaló között.

[31] Az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá, hogy a felmondás indokainak a közléskor kell az említett Mt. 64. § (2), illetve 66. § (2) bekezdése szerinti kritériumoknak megfelelni, ebből következően a felmondás a közléskor betöltött felperesi munkakört érintette, és az elsőfokú bíróság helyesen - az okszerűség körébe tartozó időszerűség miatt - elsődlegesen a felperes villanyszerelő munkakörében tanúsított magatartását értékelte. A felmondás nem tartalmaz a felperes által korábban betöltött munkaköreit érintő átszervezésekre vonatkozó indokot, ezért az ekörben tett hivatkozásokat nem is kellett vizsgálnia az elsőfokú bíróságnak.

[32] Az egybehangzó tanúvallomások teljeskörűen alátámasztották, hogy már a felperes logisztikus, majd anyagbeszerző munkakörében teljesített munkavégzését érintően a kollégái részéről panaszok érkeztek a felettesei felé, ugyanakkor a munkáltató további lehetőséget kívánt biztosítani a felperesnek a részére felajánlott új munkakörben, amit a felperes elfogadott. Erre figyelemmel a felek közös megegyezéssel villanyszerelői munkakörre módosították a felperes munkakörét. Mindezek a körülmények a felmondás előzményeként, az ahhoz vezető folyamat részeként kerültek értékelésre és azt igazolták, hogy a felperes magatartása, tevékenysége, a munkaköri feladatok elvégzése már hosszabb ideje nem felelt meg a munkáltató elvárásának. A felperes a villanyszerelői munkakört 2020. április 7-től, azaz a felmondás időpontjában már több mint két éven át betöltötte. Emiatt a felperesnek a gyakorlatlanságára, tapasztalatlanságára és ebből fakadó esetleges szakmai hiányosságaira vonatkozó hivatkozásai nem voltak megalapozottak.

[33] A munkaviszony teljesítése során a munkavállaló az Mt. 52. § (1) bekezdés b), c) és e) pontja értelmében az alapvető kötelezettsége részeként munkaideje alatt munkavégzés céljából munkára képes állapotban köteles a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni és munkatársaival együttműködni.

[34] Az Mt. 103. § (1) és (4) bekezdésére figyelemmel a munkavállaló részére munkaközi szünetet kell biztosítani és azt a munkavégzés megszakításával kell kiadni. Tanú4, Tanú2 és Tanú3 egybehangzó tanúvallomásából az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg

azt, hogy a felperes megszegte a munkáltató 2022 júniusában, a felmondást megelőző hétfői napon adott azon utasítását, hogy a Település1-i építkezésen a továbbiakban a munkavállalók ne menjenek az azon a napon felkeresett étterembe ebédelni a hosszú kiszolgálás miatt. A felperes és kollégája, Tanú1 ezt az utasítást figyelmen kívül hagyták és a következő két nap ugyancsak ebben az étteremben ebédelték. A másodfokú bíróság arra mutat rá, hogy a felperesi magatartás kapcsán annak van jelentősége, hogy a felperes jelentősen túllépte a munkaközi szünetnek a munkáltató által meghatározott időtartamát, amit Tanú4 és Tanú3 egyezően félórás időtartamként adott elő. A felperest a munkaközi szünet időtartamán kívül munkavégzési kötelezettség terhelte a számára előírt munkavégzési helyen, aminek mindezekre figyelemmel nem tett eleget. Távolléte alatt Tanú2 villanyszerelő egyedül dolgozott a Település1-i építkezésen. Tanú3, mint a Település1-i építkezés felelős helyi vezetője a szerdai napon maga is észlelte, hogy a felperes a munkaközi szünet időtartamát jelentősen túllépte és késve érkezett vissza az ebédszünetről és mindezt Tanú4nak, mint a felperes közvetlen felettesének tudomására is hozta. A keddi nap kapcsán pedig arról számolt be a tanú, hogy a felperes említett kötelezettségzegéséről az adminisztrátor kolléganőjétől kapott tájékoztatást.

[35] A felperes fellebbezésében írtakkal szemben a Település1-i építkezési munkálatok során tanúsított felperesi magatartás körében a tanúvallomások nem voltak ellentmondásosak. Önmagában abból a körülményből, hogy a villanyszerelők általában párban dolgoznak, nem következik az, hogy a felperes ebédidő alatti hosszas távolléte nem akadályozta a munkavégzést. Helytállóan utalt az alperes arra, hogy a villanyszerelői tevékenységhez szorosan olyan munkafeladatok is kapcsolódnak, amelyek egyedül is teljesíthetőek. Tanú1 tanú Tanú2, Tanú3 és Tanú4 tanúkkal egyezően adta, hogy a felperes nyomkövetővel figyelte felettesei autóinak mozgását, és a munkaközi szünet igénybevételére vonatkozó munkáltatói utasítás megszegését is elismerte azzal a nyilatkozatával, hogy „nem léptük túl jelentősen az ebédszünetet” (16. sorszámú jegyzőkönyv 4. oldal). Mindezek miatt az életszerűség hiányára vonatkozó felperesi kifogás nem foghat helyt.

[36] Nem észlelt ellentmondást a másodfokú bíróság a fellebbezésben leírtakkal szemben abban a körben sem, hogy a felperes a munkaideje alatt rendszeresen a telefonálások ideje alatt nem állt a munkáltató rendelkezésére, illetve munkát ez idő alatt nem végzett. Ekörben nem annak van jelentősége, hogy a felperes telefonált vagy éppen messenger-en videóhívásokat folytatott, hanem kizárólag annak, hogy a felperes 20-25 percig távol volt a munkaidő alatt és a nem a munkaköri kötelezettségét teljesítette. E távollétek megtörténtét Tanú2 tanúvallomása egyértelműen igazolta, akinek szavahihetőséget nem cáfolta meg az a körülmény sem, hogy mindezeket a felettes munkavállaló és nem a vele azonos munkakört betöltő felperes részére jelezte, hiszen irányítási, utasításadási joga a felperes felett nem a tanúnak, hanem feletteseinek volt.

[37] A tanúvallomások igazolták a felperes munkavégzésével kapcsolatos hiányosságokat, azt, hogy a felperes nem az elvárható szakértelemmel és gondossággal végezte munkáját. Tanú2 megerősítette, hogy a felperes a Utca nevel építkezésen mozgásérzékelőt nem tudott visszakötni - ekörben utalt az elsőfokú bíróság az alapvetően könnyűnek minősülő villanyszerelői munkára -, illetve vízszintesre sem tudta a lyukakat megfúrni. Önmagában az, hogy az adott helyszínen gipszkarton mennyezetben kellett

villanyszerelési munkákat végezni, spotlámpákat felszerelni, nem mentesíti a felperest a precíz, a szakmai szabályoknak megfelelő munkavégzés alól, és Tanú2 igazolta a hibás munkavégzést, azáltal, hogy a javításokat a tanúnak kellett elvégezni. A tanúk azt is igazolták, hogy a felperes a neki nem tetsző feladatok alól kivonta magát, így például az úgynevezett „piszkos” munkákat nem akarta elvégezni, illetve mozgásérzékelőt sem tudott visszakötni. Az együttműködési kötelezettség megszegését a tanúvallomások ugyancsak igazolták azáltal, hogy egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy a kollegák panaszkodtak a felperesre és többször kérték azt is ne kerüljön hozzájuk beosztásra. Mindezek értékelésére figyelemmel az elsőfokú bíróság részéről az indokolási kötelezettség megsértését a fentiekkel összefüggésben is megalapozatlanul állította a felperes.

[38] Az a körülmény, hogy a felperes nem kapott a munkaviszony megszüntetését megelőzően írásbeli vagy szóbeli figyelmeztetést, a felmondást nem teszi jogellenessé, mivel nincs arra vonatkozó jogszabályi előírás, hogy csak az előbbi intézkedések alkalmazása után van lehetősége a munkáltatónak az adott munkavállaló jogviszonyát megszüntetni. Kizárólag annak van jelentősége, hogy a felmondásban megjelölt indokok okszerűen megalapozzák-e a munkaviszony megszüntetését.

[39] Mindezek túl rámutat a másodfokú bíróság, hogy a munkaviszony fennállása egyéb felmerülő ok hiányában az elfogultság megállapítására nem ad alapot a töretlen bírói gyakorlat szerint (Mfv.I.10.251/1999/2., Mfv.I.10.014/2009/3., Mfv.III.10.584/2017/4.). A kereseti kérelem megalapozottságának eldöntéséhez azokat a személyeket lehet a bizonyítási eljárásban tanúként meghallgatni, akik a perbeli – jelen esetben a foglalkoztatási jogviszonyban felmerült – eseményekkel összefüggésben tudomással bírnak. A tanúk vallomásaikat a hamis tanúzás következményeinek ismeretében tették (Pp. 292. § (3) bekezdés) és általában nincs is lehetőség arra, hogy a tanúk feltételezett elfogultságára utalással a bíróság a tényállás megállapításához szükségesnek látszó bizonyítást mellőzze. Nem merültek fel olyan tények, körülmények, amelyek miatt a felperes által kifogásolt tanúk elfogultságára, vallomásuk valótlan tartalmára lehetne következtetni. Ugyanakkor az elsőfokú bíróság a körülmények értékelésével helytállóan jutott arra a következtetésre is, hogy Tanú1 tanú elfogultnak minősül, figyelemmel arra, hogy a munkaviszonya a felperes felmondásában megjelöltekkel részben azonos indokolással szűnt meg. A Település1-i építkezés során a felperes és Tanú1 tanú együtt tanúsították a kötelezettségszegő magatartást, a tanú is pert indított az alperessel szemben, mindez részéről az események objektív megítélését nem eredményezhette. Az általa elmondottakat, miszerint a munkáltató nem adott utasítást arra, hogy a továbbiakban a Település1-i éttermet nem kereshetik fel Tanú3 és Tanú2, valamint Tanú4 tanúvallomása is cáfolta és a fentebb kifejtettek szerint nem is ennek a körülménynek volt jelentősége.

[40] A felperes kizárólag a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételeiben kérte leszállítani az elsőfokú ítéleti marasztalást a perköltség vonatkozásában, amivel a Pp. 365. § (6) bekezdése szerinti fellebbezési határidő elmulasztotta, ezért érdemben az általa e körben előadottakat a másodfokú bíróság nem vizsgálhatta.

[41] A fentiekre tekintettel helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felmondásban megjelölt indokokon alapján az alperes jogszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, ezért a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az érdemben helyes elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[42] Az eredménytelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségének viselésére, ennek mértékéről a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján az alperes Pp. 81. § (5) bekezdése szerinti felszámítását figyelembe véve határozott a másodfokú bíróság.

[43] A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a le nem rótt, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

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

Budapest, 2024. február 20.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
bíró