



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.067/2020/7.

A Győri Ítéltábla a dr. Kunecz Renáta (cím1.) ügyvéd által képviselt felperes1 (cím2) felperesnek a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (cím3.) által képviselt alperes1 (cím4.) alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Szombathelyi Törvényszék 2020. szeptember 22. napján kelt 2.M.70.009/2020/42-V. számú ítélete ellen a felperes által 43. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán indult eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

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 alperes részére 136.900 (egyszázharminchatezer-kilencszáz) forint másodfokú perköltséget.

A felmerült 345.020 (háromszáznegyvenötezer-húsz) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] Az irányadó tényállás szerint a felperes 2018. október 8. napjától állt munkaviszonyban raktáros munkakörben az alperes cím5 szám alatti gyárában.

A felperes a munkakör betöltéséhez szükséges targoncavezetői engedéllyel rendelkezett. Feladatai közé tartozott a beérkező áruk lerakodása és betárolása.

[2] Az alperes a büki gyárban 2018-2019. évben új állványok telepítését végezte. 2018-ban görgős push-back és soros raklapos állványrendszert építettek ki, majd a bővítés második ütemében 2019 augusztusában újabb görgős-átfolyós raklapos állványrendszert telepítettek.

[3] A felperes 2018. december 30-án nem jelent meg a munkahelyén, erről a felettesét sem tájékoztatta. Emiatt 2019. január 8-án az alperes 1. fokozatú írásbeli

figyelmeztetésben részesítette azzal, hogy amennyiben a magatartásán nem változtat, úgy vele szemben 2. fokozatú írásbeli figyelmeztetés alkalmazható.

[4] 2019. február 7-én az alperes a felperest 2. fokozatú írásbeli figyelmeztetésben részesítette, mivel kitárolás közben egy paletta karton csomagolóanyagot leborított, amelyről a feletteseit nem tájékoztatta. Az alperes felhívta a felperes figyelmét, hogy hasonló magatartása a továbbiakban a munkaviszonyának megszűnését vonhatja maga után. A felperes a figyelmeztetés átvételét megtagadta.

[5] A felperes 2019. október 10-én a munkaköri feladatainak ellátása során targoncával egy 1,4 m x 1,2 m x 0,155 méteres raklappal egy kb. 500 kg tömegű terméket kívánt felhelyezni a felperesnél újonnan kialakított görgős-átfolyós típusú állványra, az alulról számított 3. sorba, a faltól számított 3. binbe. A targoncával végzett manőverezés közben azonban a palettán lévő műanyagtálcákon elhelyezett teljes árumennyiség leesett. A felperes a balesetet jelezte a műszakvezetőjének (vezető1), aki erről a csoportvezetőt (vezető2t) tájékoztatta, aki 2019. október 11-én a balesetről állított ki jegyzőkönyvet.

A jegyzőkönyvben rögzítette, hogy „2019. október 10-én 12 órakor felperes1 jelezte a műszakvezetőnek, hogy 028-as raktárban a G310 binből ledöntött egy teljes raklapot. Elmondása szerint, ahogy ráengedte a görgőkre a raklapot, nem várta meg, hogy a paletta elkezdjen gurulni, és hátramenet közben magával rántotta a targoncával.”

[6] Az alperes 2019. október 24-én kelt felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette. A felmondás indokolása tartalmazta, hogy felperes 2019. október 10-én súlyos szabálytalansággal végezte a munkáját, mivel a targoncával magával rántotta és leborította a teljes raklapot. Szabálytalan munkavégzésével jelentős, 180.000,- Ft kárt okozott. A szabálytalan munkavégzése balesetveszélyesnek is minősül, mivel az alkalmas volt arra, hogy személyi sérülést okozzon, amennyiben valaki a munkavégzés hatókörében tartózkodik.

[7] A perben teljes bizonyossággal nem volt megállapítható a raklapborításhoz vezető felperesi magatartás valamennyi részmozzanata. A perben kirendelt munkavédelmi szakértő szerint baleset két lehetséges mechanizmus szerint történhetett – azaz egyik esetben a felperes a betárolási magasságot helytelenül (4.bin) állította be, majd ezt kívánta korrigálni a munkaművelet során, illetve másik esetben a rakatot már eredetileg a 3. binbe tette - azonban mindkét esetben megállapítható, hogy a felperes súlyos kezelési hibát vétett : a rakatot úgy akarta kivenni a binből, hogy a tolóoszlop közben behúzott állapotban volt. A felperes ilyen módon emelte fel a rakatot, hátramenetbe kapcsolt, a targoncával a tárolóállványtól nagymértékben és feleslegesen eltávolodott, miközben szükségtelenül fordulást is végzett. A felperes nem győződött meg arról, hogy a rakat stabil helyzetben és megfelelő pozícióban van-e a villán, és leeresztési funkciót működtetett annak ellenére, hogy a rakat bal oldali belső széle a tárolópolcnak támaszkodott.

A felperes részéről a szakszerű munkaművelet az lett volna, ha a targonca tolóoszlopával visszahúzza a rakatot, majd a szükséges mértékig hátramenetet végez, és behelyezi a rakatot.

[8] Megállapítható, hogy a munkavégzés során használt targoncának géphibája nem volt, a szállított raklap stabil kialakítású volt és a betárolással összefüggésben többletterhelés sem merül fel. A munkafolyosó szélessége, a targoncával fordulás biztonságos elvégzéséhez elegendő volt. A baleset helyszínének kialakítása a munkavédelmi előírásoknak megfelelt.

[9] A felperes kereseti kérelme a munkaviszonyának megszüntetésére tekintettel elsődlegesen a munkaviszony helyreállítására és elmaradt munkabérének megfizetésére, másodlagosan kártérítés megfizetésére irányult.

A perfelvételi tárgyaláson a keresetét akként változtatta meg, hogy az elmaradt munkabér megtérítése címén 2020. január 30-ig számítottan 84.000,- Ft munkabérre, valamint 18.083,- Ft/hó Cafeteria juttatás megfizetésére tartott igényt. A másodlagos kereseti kérelme vonatkozásában az elmaradt jövedelem, mint kártérítés iránti igényét 2020. január 30-ig 68.460,- Ft-ban terjesztette elő.

A perfelvétel lezárását követően az időmúlásra tekintettel a felperes a keresetét többször módosította. Elsődlegesen kérte, hogy a bíróság a munkaviszonya helyreállítása mellett kötelezze az alperest bruttó 2.919.075,- Ft elmaradt munkabér és 162.332,- Ft Szépkiártya juttatás elfizetésére. Másodlagosan kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest elmaradt jövedelemként 2.379.045,- Ft (munkabér) és 162.332,- Ft (Cafeteria juttatás), mint kártérítés megfizetésére. Kérte az alperes perköltségben marasztalását.

[10] Vitatta a felmondási indok valóságát, azaz azt, hogy a munkáját súlyos szabálytalansággal végezte, illetve azt is, hogy szabálytalan munkavégzése balesetveszélyesnek minősülne. Állította, hogy a mindenkor hatályos munkavédelmi biztonsági előírásokat, és anyagmozgatási szabályokat – köztük a 3 méteres hatótávolságot - megtartotta, a helyszínen más személy nem tartózkodott.

Azzal is érvelt, hogy esetleges szabálytalan munkavégzése annak tudható be, hogy 2019. október 1-jétől új, beugrós munkakörbe került, azaz kiegészítő feladatokat kellett ellátnia. Ezzel egyidejűleg az új körülmények, az új raktározási rendszer jelentős kihívás elé állította, a hely szűkössége és a szemközti falon húzódó vezetékhálózat nehezítette a feladat végrehajtását.

Hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére is. Állította, hogy az alperesnél gyakorta előfordultak a hasonló jellegű balesetek, ez idáig azonban egyik sem vezetett a munkaviszony megszüntetéséhez. Azzal érvelt, hogy roma származása miatt az alperes vele szemben szigorúbban értékelte a történeteket.

Sérelmezte, hogy az alperes nem biztosította annak lehetőségét, hogy az okozott kárt megtérítse annak ellenére, hogy hasonló esetekben más munkavállalóknak erre lehetőséget biztosított. Arra is hivatkozott, hogy a munkáltatója vele szemben nem tartotta be a fokozatosság elvét.

[11] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.

[12] Hangsúlyozta, hogy a felperes – a tényállásban írtak szerint - alapvető szakmai szabályt szegett meg, amellyel jelentős, 180.000,- Ft nagyságrendű kárt okozott. A szabálytalan munkavégzése balesetveszélyesnek is minősült. Hivatkozott arra is, hogy 1 éven belül már a második alkalommal borított le raklapot, a 2019. február 6-i esetért pedig írásbeli figyelmeztetést kapott.

A felmondás indoka tehát valós és okszerű.

[13] Állította, hogy a felperes munkakörét nem módosította, 2019. október 1. napjától pusztán a munkaidőbeosztás jogával élt. A felperes a munkaviszonya kezdetétől végzett rakodást, így ebben gyakorlatot szerzett, a görgős állványok használta pedig nem igényelt új ismereteket, új képesítést. Különleges munkavédelmi oktatásra nem volt szükség, az éves ismétlődő munkavédelmi oktatásban pedig a felperes 2019. június 18-án részt vett.

Állította, hogy a munkakörülmények megfelelőek voltak, illetve a targoncával történő munkavégzéséhez elegendő hely áll rendelkezésre.

[14] Hangsúlyozta, hogy az alperes külön szabályzatban rendelkezett a figyelmeztetések alkalmazásának rendszeréről, a szóbeli és az írásbeli figyelmeztetések vonatkozásában a fokozatosság elve érvényesült. Ezt a felperes esetében is betartotta.

Cáfolta, hogy a gyárban a hasonló jellegű balesetek rendszeresen előfordultak, esetenként történt ilyen, azokat mindig arányosan szankcionálta, közülük egyik sem érte el a felperes „kvázibalesetének” súlyát.

[15] Az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg, a munkaviszony megszüntetésére kizárólag a felperes szabálytalan, balesetveszélyes és károkozó munkavégzése miatt került sor akként, hogy figyelmeztetésben már korábban is részesült.

Alaptalanul hivatkozik a felperes diszkriminációra azért is, mivel a munkavállalók származását, sem a munkaviszony létesítése, sem annak megszüntetése során nem vizsgálta. Köztudott az alperesről, hogy számos roma származású munkavállalót foglalkoztat.

Mivel az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét alaptalanul állítja a felperes, ezért nincs helye az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontja szerinti jogkövetkezmény alkalmazásának.

[16] Az alperes a kereseti kérelmet nemcsak annak megalapozatlansága miatt kérte elutasítani, hanem arra hivatkozással is, hogy a 2020. január 30-át követő keresetváltoztatások is a 2016. évi CXXX. tv. (Pp.) 217. §-ába, valamint a Pp. 521. § (2) bekezdésébe ütköznek.

[17] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelmet elutasította.

Megállapította, hogy a felmerült 258.762,- Ft eljárási illeték, valamint a 218.890,- Ft eljárási költség az állam terhén marad. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 273.857,- Ft elsőfokú perköltséget.

[18] Az törvényszék abból indult ki, hogy a felmondás vonatkozásában a felperes az egyenlő bánásmód követelményének a megsértésére is hivatkozott, és erre tekintettel elsődleges kereseti kérelmében a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 83. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkaviszony helyreállítására, az Mt. 83. § (3) bekezdése szerint pedig az elmaradt munkabére és egyéb járandósága megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

Az Mt. 64. § (2) bekezdésére figyelemmel azonban a felperes a felmondás indokának valóságát és okszerűségét is vitatta, és ennek alapján az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdése szerint kérte az alperes marasztalását a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként.

A fentiek alapján a törvényszék az EBH2016. M.16. számú elvi döntés 1. pontjában foglaltak értelmében elsőként azt vizsgálta, hogy a felmondás indoka megfelel-e a valóság és az okszerűség követelményének. A hivatkozott elvi döntés 1. pontja ugyanis azt mondja ki, hogy a felmondás jogellenességére alapított munkaügyi perben – a kereseti kérelem keretei között – az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően szükséges az indokolás jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata.

[19] A felmondási indok valósága tekintetében a bíróság a perben kirendelt igazságügyi munkavédelmi szakértő szakvéleménye és személyes meghallgatása alapján azt állapította meg, hogy a felperes 2019. október 10-én a targoncával végzett munkavégzése közben súlyos kezelési hibát vétett, amelynek következtében nemcsak jelentős kárt okozott, hanem balesetveszélyes helyzetet is előidézett.

Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy az eseményeknek szemtanúja nem volt, a felperes maga sem volt tisztában a pontos baleseti mechanizmussal. A munkavédelmi szakértő azonban levezette, hogy a rakat zuhanását az adott körülmények között a betárolás két lehetséges módzata eredményezhette, amelyek mindegyikében megállapítható szabályszegés (kezelési hiba) a felperes terhére. A szakvélemény ismeretében ezt lényegében a felperes is elismerte (42.jkv. 4.o).

A felmondás valóságát nem érinti az a körülmény, hogy az alperes a felmondásban a baleset mechanizmust, és a felperes azt előidéző szabálytalan munkavégzését részletesen nem írta le.

[20] Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy a felperes mindvégig raktárosként dolgozott, a munkaköre 2019. október 1-jétől – az általa állítottakkal szemben - nem változott.

A szakvélemény alapján a bíróság akként foglalt állást, hogy a 2019-ben kialakított gravitációs görgős-átfolyó rendszerű állvány esetében a munkakörnyezet elemei nem változtak, a rakodási technológiában a targoncavezetők számára a ki-, betárolás szabályai azonosak maradtak.

Ezért a munkavállalókat a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 55. § (1) bekezdése alapján sem kellett rendkívüli munkavédelmi oktatásban részesíteni, az alperest tehát e tekintetben mulasztás nem terheli.

[21] A szakvélemény alapján a bíróság kiemelte, hogy a munkakörnyezet kialakítása megfelelő volt, a targonca géphibája nem merülhetett fel, a biztonságos be- és kitarolás elvégzéséhez szükséges távolságok biztosítottak voltak. Ezért a baleset bekövetkezte ezen okokra nem vezethető vissza.

Helyesen hivatkozott az alperes arra, hogy a szabálytalan munkavégzés részben magára a felperesre, részben pedig a targoncát esetlegesen szabálytalanul megközelítő más személyekre is balesetveszélyes volt.

[22] Mindezek alapján a törvényszék akként foglalt állást, hogy a felmondás indoka valós és okszerű, ezért az alperes az Mt. 66. § (2) bekezdésére hivatkozva jogszerűen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

[23] Az egyenlő bánásmód követelményének munkáltató általi megsértésére alapított, elsődleges kereseti kérelmet az elsőfokú bíróság az Mt. 12. § (1) bekezdése, a 2003. évi CXXV. tv. (Ebkvt.) 2. §-a, 7. § (1) és (2) bekezdése, 8. § b) pontja, 21. § c) pontja és 19. § (1) és (2) bekezdése alapján bírálta el.

[24] Jelen esetben az Ebktv. 19. § (1) bekezdésében foglalt feltételeket, azaz a hátrányt – amely a munkaviszony alperes általi megszüntetésében jelentkezett –, valamint azt, hogy rendelkezik az Ebktv. 8. §-ban meghatározott védett tulajdonsággal – hivatkozással a származására – a felperes megfelelően valószínűsítette.

Az Ebktv. 19. § (2) bekezdése értelmében tehát az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a felperes által valószínűsített fenti körülmények nem állnak fenn, avagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

Az Ebktv. 19. §-a értelmében – az EBH.2015. M.24. számú eseti döntésben foglaltakra is figyelemmel – az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg diszkrimináció.

[25] Az elsőfokú bíróság akként foglalt állást, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése jelen esetben nem állapítható meg, mivel – tekintettel a felmondás indokának valóságára, okszerűségére – a felperes munkaviszonya a nemzetiségétől, származásától vagy egyéb védett tulajdonságától függetlenül is jogszerűen megszüntethető volt.

Az alperes a fokozatosság elvének megfelelően járt el tekintettel arra, hogy a felperes a munkaviszony megszüntetését megelőző 1 éven belül két alkalommal is figyelmeztetés kiszabására alapot adó magatartást tanúsított.

Azon targoncás munkát végzők, akikre a felperes, mint összehasonlító helyzetben lévő munkavállalói körre hivatkozott, nem valósítottak meg egy éven belül több olyan súlyú, balesetveszélyes és egyben károkozó szabálytalanságot, amely jelen esetben a felperes terhére róható, ezért esetükben nem volt indokolt, hogy a kötelezettségszegésük a munkaviszonyuk megszüntetését vonja maga után. A felperes tehát nem hivatkozhat alappal arra, hogy vele szemben az alperes a fokozatosság elvét nem tartotta be, és arra sem, hogy a származása miatt élt felmondással. Az alperes tehát a munkaviszony megszüntetése során az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg.

A fentiekben kifejtettek alapján az elsőfokú bíróság a kereseti kérelmet elutasította.

[26] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen a ítélet megváltoztatását kérte akként, hogy a bíróság a munkaviszonyát állítsa helyre és kötelezze az alperest bruttó 2.919.075,- Ft elmaradt munkabér és 162.332,- Ft SZÉP-kártya juttatás megfizetésére a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként.

A másodlagos fellebbezési kérelme az alperes 2.379.045,- Ft elmaradt jövedelem (munkabér) és 162.332,- Ft elmaradt jövedelem (Cafeteria juttatás), mint kártérítés megfizetésére irányult az alperes perköltségben marasztalása mellett.

A felperes a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (3) bekezdés a), c), d) pontjában jelölte meg.

[27] Az elsőfokú eljárásban részletesen kifejtett érvelését fenntartva ismételten hivatkozott arra, hogy munkaviszonya megszüntetése jogellenes volt.

Az alperes a fokozatosság elvét, valamint a munkáltatói figyelmeztetés alkalmazására vonatkozó szabályzatban foglaltakat nem tartotta be, ugyanis a felmondás indokául szolgáló esetben első fokozatú írásbeli figyelmeztetést kellett volna alkalmaznia. A felperes a szabályzatban tételesen felsorolt, a fokozatosság alóli kivételeket képező, súlyos kötelezettségszegések egyikét sem valósította meg, és a felmondás indokolásában feltüntetett szabálytalanság nem minősül súlyos kötelezettségszegésnek, ezért a munkaviszony megszüntetésére nem adhatott volna alapot.

Az általa okozott 180.000,- Ft összegű kár nem tekinthető felmondást megalapozó, jelentős összegnek.

A felperes munkavégzése nem volt balesetveszélyes, a személyi sérülés lehetősége nem állt fenn. A munkavégzés helyén ugyanis gyalogos forgalom nincs, amennyiben pedig a munkavégzés hatókörében tartózkodik bárki, úgy a targonca el sem indítható.

[28] A felperes tanú1, tanú2, tanú3 és tanú4 tanúvallomásaival kívánta bizonyítani, hogy más munkavállalók esetében a raklap leborítása nem eredményezi a munkaviszony megszüntetését.

[29] Az alperes munkavédelmi szabályzatának 4. pontjára, az Emelőgép Biztonsági Szabályzat 6.4. pontjában foglaltakra valamint a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló 10/2016. (IV.05.) NGM rendelet 23. § (1) és (2) bekezdésére, és 24. §-ára hivatkozással hangsúlyozta, hogy a munkáltatónak előzetes munkavédelmi oktatást és évente ismétlődő munkavédelmi oktatást kell biztosítania a munkavállalók számára, továbbá igazolható módon meg kell győződnie a munkavédelmi ismeretek elsajátításáról.

Az alperes a fentiek megtörténtét nem bizonyította. E körben a kirendelt igazságügyi szakértő munkavédelmi oktatásra vonatkozó megállapításai is alaptalanok.

[30] Az alperes az ítélet helybenhagyását és a felperes perköltségben marasztalását kérte.

Rámutatott, hogy az elsőfokú ítélet megváltoztatására vonatkozó fellebbezési kérelem nem áll teljes mértékben összhangban a fellebbezés indoklásával, ezért a fellebbezés tartalmilag nem felel meg teljes körűen a Pp. 371. § (1) bekezdés a), b), d) pontjába foglalt követelményeknek. A felperes ugyanis a fellebbezésében továbbra is állította, hogy a felmondás annak valótlanúsága és okszerűtlensége miatt jogellenes, ennek ellenére az ehhez kapcsolódó Mt. 82. § szerinti jogkövetkezmény alkalmazására (a jövedelempótló kártérítés megfizetésére) vonatkozó kérelmet csak másodlagosan terjesztette elő.

A felperesnek az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pontjára, és (3) bekezdésére alapított elsődleges fellebbezési kérelme azonban a munkaviszony helyreállítására és az elmarad munkabér és egyéb járandóság megfizetésére irányult, annak megjelölése és indoklása nélkül, hogy ezt a kérelmét mire alapítja. A felperes ugyanis érdemben nem támadta az elsőfokú ítéletnek az egyenlő bánásmód sérelme hiányára vonatkozó megállapításait.

[31] Hangsúlyozta, hogy a felperes alaptalanul állítja a fokozatosság elvének sérelmét és ezzel összefüggésben a felmondás okszerűtlenségét és jogellenességét.

A hivatkozott szabályzat kifejezetten rögzíti, hogy súlyos kötelezettségszegés esetében a munkáltató eltekint a figyelmeztetések alkalmazásának sorrendjétől és a munkavállalót hármas fokozatú írásbeli figyelmeztetésben részesítheti, illetve amennyiben ennek feltételei adóttak, a munkaviszonyt megszüntetheti, azaz - e rendelkezés rögzítése mellett - nem zárja ki és nem korlátozza a felmondási jog gyakorlását.

A szabályzatnak a fokozatosság elve alóli kivételekre vonatkozó része csupán példálódzóan sorol fel olyan eseteket, amikor enyhébb jogkövetkezmények helyett eleve a hármas fokozatú írásbeli figyelmeztetések alkalmazását helyezi kilátásba. Ezért az a körülmény, hogy a felperes által tanúsított magatartás nem szerepel a kivételek körében, ez nem zárja ki annak lehetőségét, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát felmondással szüntesse meg.

A fentiek mellett azonban az alperes leszögezte, hogy betartotta a fokozatosság elvét figyelemmel a felperes korábbi szabályszegéseire és azok méltányos szankcionálására.

[32] Az alperes a munkavédelmi szakértő véleményét idézve részletesen elemezte, hogy a felperest mindkét lehetséges baleseti mechanizmus körében jelentős kárt okozó szabályszegés terheli, amely egyben balesetveszélyesnek is minősült. A szakértő a veszélyhelyzetet a 6. veszélyességi osztályba sorolta. A perbeli baleset során a veszélyhelyzet fennállása azért is megállapítható volt, mivel védelmi szempontból mindig számolni kell azzal, hogy a gyalogosok – köztük külsős cég szerelői - az előírásokat megsértve letérhetnek a kijelölt közlekedési útvonalról.

[33] A felperes alaptalanul utalt fellebbezésében arra, hogy más munkavállalók esetében (tanú1 és tanú2f) a rakat leborítása ellenére sem került sor a munkaviszony megszüntetésére, ugyanis a hivatkozott munkavállalók esetében nem álltak fenn együttesen azok a tényállási elemek, amelyek felperes esetében a felmondást indokoltá tették. tanú1 csak helyettesítőként dolgozott, illetve az általa elkövetett raklapborítás nem minősült „kvázibalesetnek”. tanú2f pedig az írásbeli figyelmeztetését követő egy évben nem tanúsított újabb szabályszegést.

tanú3 tanúnak a hasonló balesetek gyakoriságára vonatkozó állítását a per egyéb tanúi nem erősítették meg, tanú4 tanú pedig pusztán általános hallomásra alapította azon előadását, hogy a munkavállalók csak többszöri raklapborítás után kapnak írásbeli figyelmeztetést.

[34] Az alperes azzal is érvelt, hogy a munkaviszony megszüntetése szempontjából az okozott kár nagyságának a munkavállaló kötelezettségszegése súlyának megítélése miatt van jelentősége, ebből a szempontból pedig 180.000 forint kárt az alperes jelentősnek értékelte.

[35] Az alperes igazolta, hogy a felperes a munkavégzéséhez szükséges tájékoztatást megkapta, az éves munkavédelmi és emelőgép oktatások megtörténtek. Az oktatási anyag pedig tartalmazza az állványrendszer tekintetében a veszélyforrásokat és az ellenük való védekezés módját.

[36] Az elsődleges és másodlagos kereseti kérelmet az alperes az összecszerülés vonatkozásában is vitatta. Álláspontja szerint a felperes a keresetének jogalapja bizonyítottsága esetén az elsődleges kereseti kérelem körében legfeljebb 2.161.523,- Ft elmaradt munkabérre és 144.664,- Ft Cafeteria juttatásra, a másodlagos kereseti kérelmével összefüggően pedig - az általa megjelölt összegek helyett - legfeljebb 1.741.800,- Ft elmaradt jövedelemre és 108.498,-Ft elmaradt Cafeteria juttatásra, mint kártérítésre tarthatna igényt.

[37] A fellebbezés alaptalan.

[38] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § alkalmazásával tárgyaláson kívül bírálta el a felperes fellebbezését. Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást a szükséges körben lefolytatta és megalapozott tényállásból helytálló jogi következtetést

levonva, és az általa felhívott jogszabályok helytálló alkalmazásával utasította el a felperes kereseti kérelmét.

[39] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság jogi és ténybeli indokaival teljes körűen egyetértett.

[40] Az aggálytalan munkavédelmi szakértői vélemény alapján az elsőfokú bíróság egyértelműen vezette le, hogy a raklap leborulása – mindkét lehetséges baleseti mechanizmus esetén – a felperes szakmai szabályszegésére vezethető vissza. A felperes maga sem vitatta, hogy kezelési hibát vétett.

A szabálytalan munkavégzés balesetveszélyességét a szakértő a 29. sorszámú szakvélemény 6.10. pontjában alátámasztotta.

Tévesen hivatkozik a felperes a munkavédelmi ismereteinek hiányára, az alperest e körben mulasztás nem terheli. A szakvélemény 6.1. – 6.4. pontjában írtakból következően az új állványok használata előtt az alperesnek nem kellett rendkívüli munkavédelmi oktatást tartania, mivel az alkalmazott technológiában munkavédelmi szempontból nem történt jelentős változás.

Alaptalanul állítja tehát a felperes a fellebbezésében azt, hogy a munkaviszony megszüntetésének indoka nem valós és nem okszerű, az alperes felmondása az Mt. 64. § (2), 65. § (1) 66. § (1) (2) bekezdéseiben foglaltaknak megfelelt.

[41] Helytállóan mutatott rá a törvényszék, hogy az alperes az Ebktv. 19.§. alapján őt terhelő bizonyítási kötelezettségének eleget tett, az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg, a felmondásban szereplő indokok kellő alapul szolgálnak a munkaviszony megszüntetésére az alperes származásától függetlenül.

Az elsőfokú bíróság részletesen indokolta, hogy a felperes által hivatkozott – összehasonlítható helyzetben lévő - munkavállalók baleseteinek körülményei, súlya a felperesétől több szempontból különbözik, ezért a velük szemben alkalmazott enyhébb szankciók indoka nem a munkáltató – felperes által tévesen állított – diszkriminatív eljárásában, hanem ezen eltérő körülményekben keresendő.

[42] Figyelemmel arra, hogy a fellebbezésben felhozottak a törvényszék helytálló döntésének megváltoztatására nem adnak alapot, ezért a másodfokú bíróság az ítéletet a Pp. 383.§ (2) bekezdése és a 386. § (4) bekezdése értelmében helyes indokai alapján helybenhagyta.

[43] A pereszes felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a Pp. 83. § (1) bekezdése, 95. § (1) bekezdése, és 102. § (6) bekezdése értelmében a felmerült 345.020.- összegű fellebbezési illeték az állam terhén marad.

A fellebbezési eljárásban is peresztes felperest az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdésének megfelelően kötelezte az alperes jogi képviselével összefüggésben felmerült bruttó 136.900,- Ft összegből álló ügyvédi munkadíj alperes részére történő megfizetésére. Az ügyvédi munkadíj összegét az ítéltábla a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése alapján állapította meg.

Győr, 2021. március 2.

Dr. Bartus Erika sk.

Dr. Sarmon Hedvig sk.

Dr. Mózsa Gábor sk.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

.