



Fővárosi Ítéltábla  
mint másodfokú bíróság  
1.Mf.31.015/2024/5.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság dr. Jenei Márton egyéni ügyvéd (cím4) által képviselt **Felperes1** (cím1) **felperesnek**, dr. Szabados János kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím2.) **alperes** ellen, munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 16.M. 70.263/2022/29. számú ítélete ellen, a felperes 30. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán meghozta a következő

### **í t é l e t e t:**

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 140.000 (száznegyvenezer) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára – 255.854 (kétszázötvenötezer-nyolcszázötvennégy) forint fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon válik esedékesé.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

### **I n d o k o l á s**

#### **Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás**

[1] A felperes 1998. óta dolgozott az alperes, illetve annak jogelődje alkalmazásában, kezdetben jogügyi munkatársként, majd jogtanácsosként. A felperest az alperes 2013. január 1-jétől a hatósági kapcsolatok szakterületet vezető, fővizsgálói munkakörben alkalmazta. Munkaköri leírása alapján munkakörébe tartozott:

- a visszaélési ügyek önálló vizsgálata, a területhez tartozó dokumentációs rendszer kialakítása, nyomon követése;
- kapcsolattartás a nyomozati jogkörrel rendelkező hatóságokkal, a munkáltató sérelmére elkövetett VVSZ-hatáskörbe tartozó ügyekben;
- közreműködés az illegális energiavételezés megakadályozásával és felderítésével kapcsolatos munkafolyamatok szakmai irányításában és koordinálásában;
- nyomozóhatósági megkeresések koordinálása a fővizsgálói hatáskörbe tartozó ügyekben;
- nem technikai jellegű hálózati veszteségekkel (áram és gáz) kapcsolatos vizsgálatok lefolytatása, együttműködés a DSO illetékes szakterületeivel és a hatóságokkal az alperes1-t károsító cselekmények visszaszorítása érdekében;
- azonnali figyelemfelhívás a szakterületek felé, amennyiben olyan termékkel vagy eljáráspecifikus elkövetési módszerrel, hiányossággal találkozunk, amely a mérőhelyeket tömegesen érinti.

[2] A felperes munkavégzése során folyamatos problémaként jelentkezett, hogy nem tudta a határidőket betartani, amely miatt a munkáltató 2021. november 29. napján írásbeli figyelmeztetésben részesítette. A felperes az írásbeli figyelmeztetést átvette, azt nem kifogásolta. Ezt követően a felperes sem a figyelmeztetésben előírt, sem a heti egyeztetésekről készült jegyzőkönyvekben az általa is vállalt határidőket nem tartotta be, emiatt a munkáltató 2022. január 18. napján ismételt írásbeli figyelmeztetésben részesítette. A felperes a második írásbeli figyelmeztetésre sem tett észrevételt.

[3] Ezt követően a felperes vállalta, hogy 2022. március 18. napjáig az elmaradt 18 db 2020-as ügyet legalább részteljesítéssel rendezi. A felperes munkavégzésében, a határidők betartásában ezt követően sem történt változás, a saját maga által vállalt határidőre egy elmaradt ügyet sem zárt le.

[4] Az alperes 2022. március 18. napján a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette. A felmondás indokolása szerint 2022. február 8-án az alperes1 cég1 szervezeti egység vezetője, üzemvezető1, e-mailen keresztül megkereste a Szakterületet, kérte az általa leírt eset kivizsgálását. A bejelentés szerint felmerült az ügyben érintett munkavállalóval kapcsolatban „szándékos károkozásra”, illetve „a munka és a főálláson kívüli tevékenység összekeverésére vonatkozó” gyanú. A felperes ugyan megkezdte az ügy feldolgozását, azonban semmilyen - a száml. 2. pontja, valamint az 5.2. szakaszban meghatározottak szerinti – „ügy1” ügyként történő iktatásnak nem volt nyoma. A felperes később azt a következtetést vont le, hogy nem látott az ügyben olyan vizsgálandó munkavállalói magatartást, amely a Szakterület2 hatáskörébe tartozó visszaélést valósítana meg, ezért nem indított vizsgálatot az ügyben. Ugyanakkor elismerte, hogy az ügynek „ügy1 szempontból figyelemfelkeltő vonatkozása van”, de ennek ellenére a Szakterület4 szakterületre hárította a döntés felelősségét abban a tekintetben, hogy kérje annak kivizsgálását a Szakterület2től, vagyis a felperestől, mint fővizsgálótól.

[5] Azzal, hogy a bejelentéstől számítva csak egy hónap múlva vont be az ügy minősítése céljából a potenciális társterületeket, a felperes hátráltatta a megfelelő szintű munkajogi felelősség- vonás folyamatát és törvényes határidőben történő teljesülését. A felperesnek fel kellett volna ismernie az ügy munkaügyi relevanciáját és azonnal bevonni a Szakterület4 szakterületet, annak érdekében, hogy a szükséges munkajogi lépéseket meg tudják tenni a munkatársai.

[6] A munkáltató a felperes terhére róta azon magatartását is, hogy az szám2-es számú helység2i ügy kapcsán a felperes által 2022. március 3-án végzett tényfeltáró meghallgatás során tudomására jutott azon körülményt, miszerint munkavállaló munkavállaló főálláson kívüli tevékenységével kapcsolatban munkáltatói eljárás válhat szükségessé, elmulasztotta jelezni a Szakterület4 szakterület, illetve név1 munkáltatói jogkörgyakorló felé. A felperes a mulasztásával megsértette a Főálláson kívüli tevékenységről szóló szám3 számú szabályzat 3.7. pontját.

[7] A felmondás rögzítette, hogy az szám1. a visszaélés vizsgálattal összefüggő ügyek kezeléséről és a Szakterület1 működéséről szóló utasítás ügy1 ügyek zárása fejezetben meghatározza a határidőket, különös tekintettel a munkajogi szempontból releváns határidőkre. A felperes azonban a fenti előírásoknak nem tett eleget. A munkáltató a határidők elmulasztásával kapcsolatban súlyosító előzményként értékelte az ebben a tárgyban kapott figyelmeztetéseket.

[8] A munkáltató rögzítette a felmondásban, hogy 2022. február 23. napján a „ügy1” feladatok áttekintését célzó rendszeres megbeszélésen felvett emlékeztető alapján a felperes továbbra sem teljesítette a 2020-as hálózati veszteség (HV) ügyek lezárására vonatkozó többszörösen módosított 2022. február 21. napjára kitűzött határidőt. Ugyanebben a témában a közvetlen felettese figyelmeztetés formájában 2021. november 29. napján véghatáridőt tűzött ki, míg 2022. január 18. napján a munkáltató írásban figyelmeztette a feladatok teljesítésére, mivel továbbra sem tartotta a határidőket. Az alperes megállapította, hogy a felelősségi körébe tartozó lezáratlan ügyek határideje jóval meghaladta az utasításban és a két írásbeli figyelmeztetésben megjelölt határidőket. A megjelölt feladat végrehajtásának sorozatos negligálását a munkáltatói utasítás többszöri megtagadásaként értékelte.

[9] A munkáltató a felmondásban hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (Mt.) 6. §-ra, az Mt. 52. §-ára. Megállapította, hogy a felperes a munkavégzésével kapcsolatos kötelezettségeit nem az elvárásoknak és a belső szabályzatban foglaltaknak megfelelően végezte, ill. a bizalmi jellegű szakértői szerepében olyan magatartást tanúsított, amellyel akadályozta a jogszabályoknak megfelelő határidőben történő munkavállalói felelősségre vonást, késedelmével meggátolta, hogy a munkáltató az érdekeit időben érvényesíthesse. Mindezekre tekintettel a munkáltató bizalma olyan mértékben megingott a felperesben, amely lehetetlenné tette a munkaviszonya további fenntartását.

[10] A munkáltató a felmondásban rögzítette, hogy a felperes nem jogosult a 2021. évi ösztönző prémium kifizetésére.

## Kereset

[11] A felperes a keresetében a munkaviszony jogellenes megszüntetése következtében 50 nap felmondási időre járó távolléti díj iránti igényét 1.453.717 forintban, kéthavi távolléti díjnak megfelelő végkielégítést 1.744.460 forintban határozta meg, továbbá kérte az alperes kötelezését perköltség megfizetésére.

[12] Álláspontja szerint a felmondás jogellenes, mivel az abban megjelölt okok nem valósak, világosak és okszerűek.

[13] Kérte az alperes kötelezését a 2021. évi ösztönző prémium összegének megfizetésére, amelyet 2.475.303 forintban jelölt meg.

[14] A felperes a perfelvétel során az alperes által 2021. november 29. és 2022. január 18. napjain kelt írásbeli figyelmeztetések semmisségének megállapítását is kérte.

### **Ellenkérelem**

[15] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[16] Álláspontja szerint a felmondás világos, valós és okszerű volt. Előadta, hogy az ügyhátralék keletkezése nagyrészt a felperes munkavégzési hiányosságaiból fakadt. Az „ügy4” kapcsán kiemelte, hogy a felmondásban egyértelműen és tényszerűen megjelölte a felmondás indokaként, hogy felperes mulasztása az, hogy feladata lett volna a visszaélésre utaló jelzés esetén, a vizsgálatindítás minimális követelményeinek megállapítása és a vizsgálatindítás mérlegelése. A felperes megalapozotlanul, késedelmesen, önellentmondásosan és szakmailag megkérdőjelezhetően a döntés felelősségét más területre hárítva, a Szakterület3 szabályaival ellentétesen járt el. Maga is tett több alkalommal olyan nyilatkozatot, hogy az ügyben látott „ügy1 gyanús” elemeket, de mindennek ellenére a bejelentéstől számított egy hónap múlva tájékoztatta a Szakterület4 és Szakterület5 területet. Ezzel megszegte a Szakterület3 társterületi együttműködésre és határidőtartásra vonatkozó szabályokat.

[17] Az ún. „munkavállaló1-ügy” kapcsán előadta, hogy munkavállaló1 munkavállaló főállásán kívüli tevékenységével kapcsolatban munkáltatói eljárás válhat szükségessé a Főálláson kívüli tevékenységről szóló szabályzat (Szabályzat rövidítése) alapján. A felperes azonban hasonlóan az ügy4höz elmulasztotta jelezni az esetet a Szakterület4 szakterület, illetve a tárgyban érintett munkáltatói jogkör gyakorlója részére, ezáltal jelentősen hátráltatta a szakterület határidőben történő igényérvényesítési lehetőségét.

[18] A Teljesítmény Értékelési Rendszerrel (TÉR) kapcsolatban arra hivatkozott, hogy a TÉR juttatás megvonása nem a felmondás tárgya vagy indoka, hanem a felmondás következménye. A teljesítményértékelési és ösztönző prémium rendszerről szóló szabályzat (TÉR BIR) rendelkezik úgy, mely szerint a munkavállaló nem jogosult sem az időarányos tárgyévi, sem az előző évi lezárt időszak utáni ösztönző prémiumra, ha a munkáltató felmondásának indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása.

### **Az elsőfokú bíróság határozata**

[19] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

[20] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felek a felmondáshoz vezető tényeket egyezően adták elő, azonban az ügyek és a határidők meg nem tartása kapcsán, azok értékelésében volt közöttük eltérés.

[21] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az írásbeli figyelmeztetések indokolásában foglaltak, a határidők betartása vonatkozásában megfeleltek a valóságnak, mivel azok a felperes nem megfelelő munkavégzésének következményeként keletkeztek. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes nem hivatkozhat semmisségre az írásbeli

figyelmeztetések kapcsán, figyelemmel arra, hogy ezek a munka irányításával összefüggő, a munkafegyelmet biztosító egyoldalú munkáltatói nyilatkozatok. Az alperes pedig az írásbeli figyelmeztetéseket a felmondás indokolásában a határidők elmulasztása tekintetében értékelte.

[22] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a határidő tekintetében folyamatos elmaradásban volt. A munkáltató több lehetséges eszközt is a rendelkezésére bocsátott, hogy az elmaradását csökkentse, de az mégsem rendeződött. Ha volt is csökkenés az elmaradt ügyszám tekintetében, az a hosszú idő alatt újabb és újabb határidők tűzésével sem oldódott meg. A munkáltató érdeke, hogy a munkavállalók a rájuk bízott munkaköri feladatokat az előírt határidőben elvégezzék. Nem várható el a munkáltatótól, hogy folyamatosan figyelje a munkavállaló határidő csúszásait és ismételten újabb és újabb határidőket adjon. A felperes az ügyhátralékot nem dolgozta fel, az alapfeladatait határidőben rendszeresen nem teljesítette.

[23] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy az „ügy4” és a „ügy3-ügy” kapcsán megállapítható volt, hogy azok mintegy példái annak, hogy a felperes a munkavégzése során folyamatos elmaradásban volt, a teendőit folyamatosan halogatta. A felmondáshoz voltaképpen az a felperesi magatartás vezetett, amely ebben a két ügyben is jól látható. A bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy a felperesi munkavégzés bizonytalankodó, egyes rászignált ügyeket nem megfelelően ítél meg, nehezen hoz döntést, illetve a döntés felelősségét nem vállalja vagy másra hárítja.

## **Fellebbezés**

[24] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a keresetnek megfelelő határozat meghozatalát kérte, továbbá perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[25] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban a feltárt bizonyítékokból téves, valótlan és iratellenes következtetéseket vont le.

[26] Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felmondás indokolása valós, világos és okszerű volt. A felperes sosem vitatta, hogy a vizsgálatokat lezáró összefoglaló jelentések írásba foglalásával folyamatosan határidőcsúszásban volt, mely gyakorlatilag 2014. évtől kezdődően folyamatosan fennállt. Az alperes több alkalommal értékelte a munkateljesítményét, vele szemben szakmai megbízhatósági, döntéshozatali vagy felelősségvállalási kifogást sosem támasztott, egyedül a lezáró jelentések írásba foglalásának elmaradását, illetve az azzal való határidő csúszást róta a felperes terhére. Mivel a munkáltató határidő-hosszabbítást engedélyezett a felperes részére, ezzel el is ismerte, hogy a lemaradás fő indoka nem a munkavállaló nem megfelelő munkavégzése, hanem a felperes nagy munkaterhe, és az aktuális, elmaradáshoz képest prioritizált előbb és sürgősebben elvégzendő munka nagy mennyisége volt. Valótlan és iratellenes az az ítéleti megállapítás, mely szerint a lezáratlan ügyek ismét felhalmozódtak. Az ügyhátralék nem nőtt, folyamatosan csökkent, a felmondáskor már csak néhány ügyre korlátozódott.

[27] Hivatkozott arra, hogy a munkáltatóval, illetve a felettesével 2022. március 8. napján megállapodtak abban, hogy 2022. március 18-ig legalább részteljesítés indul meg a 2020-as ügyeket illetően. A jegyzőkönyvben történt megállapodás nem rögzítette, hogy a részteljesítés mekkora minimális ügyszámot takar. A megállapodás megkötésekor azonban

tanú3 részéről elhangzott, hogy legalább egy évről jelentést készítsen el. Álláspontja szerint a 2022. március 18-i felmondásban a lezáró jelentések elkészítésének elmaradása idő előtti volt, így nem róható fel a felperesnek, hiszen a határidő a felmondás közlésekor még nem is telt le. A felperes egyébként is eleget tett a kötelezettségének, ugyanis 1 db lezáró jelentést elkészített. Mindez önmagában jogellenessé teszi a felmondást a határidők be nem tartása vonatkozásában.

[28] Előadta, hogy a 2021. november 29-i írásbeli figyelmeztetés közlésekor a fennálló 68 db ügylétekből, közel 40 db-ot ledolgozott. Újabb határidő megállapodás alapján mindaddig, amíg az újonnan megállapított teljesítési határidő nem járt le, addig a felperes nem esett késelembbe, határidőben volt a lemaradás teljesítésével.

[29] A felperes 2021. évi teljesítményértékelésére 2022. január 18-án került sor. Ekkor számadásra került az archív ügyek lezárásának dokumentálása is, amelyben a felperes 60 %-os teljesítményben került minősítésre, amely 2021. évi célkitűzéseinek összteljesítményét 79,25 %-ra rontotta. A felperes előző évi, azaz 2020. évi teljesítményértékelése is hasonló okból lett összességében 77,75 %-ra értékelve, azaz az összteljesítménye nem romlott, de a fennálló hátralékok miatt érdemben javulni sem tudott. Értékelésre és minősítésre kerültek a felperes 2021. évben megvalósított határidő csúszásai, amelyet az alperes az ösztönző prémium csökkentésével szankcionált.

[30] A jelen per szempontjából kiemelten fontos, ám az elsőfokú bíróság a felperes többszöri hivatkozása ellenére, teljességgel figyelmen kívül hagyta azt a tényt, hogy az alperes a jegyzőkönyvben is rögzített 2022. március 18-i határidőt nem várta meg, hanem még a teljesítésre nyitva álló utolsó munkanap elején, tanú1 behívta őt az irodájába és átadta a felmondó nyilatkozatot. A munkáltató ekkor már nem kérdezte meg, hogy a 18 db hátralékból a felperes mennyit teljesített. A felperes részéről azzal, hogy egy összefoglaló jelentést küldött meg tanú1 részére, a részteljesítés megvalósult.

[31] Előadta, hogy a napi feladatait rendszeresen és a határidők betartására törekedve végezte. Ezzel ellentétes tény nem került bizonyításra az eljárásban, így az ítéletnek a felperes, hanyag, utasítást megtagadó negligens magatartására vonatkozó megállapításai megalapozatlanok és iratellenesek.

[32] Sérelmezte, hogy az elsőfokú ítélet érdemben és részleteiben nem foglalkozott a felperes terhére rótt másik két tényállás megítélésével, csupán csak annyit állapított meg, hogy azok mintegy példái annak, hogy a felperes a munkavégzése kapcsán folyamatos elmaradásban volt, a teendőit folyamatosan halogatta. Az elsőfokú ítélet ezen fordulatait és megállapításait semmilyen tény nem támasztotta alá. Szakmai hibát, konkrét szakmai tévedést az alperes nem tudott bizonyítani.

[33] A „ügy3-ügyként”-ként említett vizsgálatban a felperes nem követett el semmilyen határidő csúszást vagy bármilyen az ügy vizsgálatát vagy menetét befolyásoló halogatást. A szerteágazó vizsgálatot a felperes aktívan folytatta, annak során folyamatos adatgyűjtést és elemzést végzett, amelybe bevonta a kollégáit és folyamatosan tájékoztatta a közvetlen felettesét. Előadta, hogy 2022. március 3-án az adott üggyel kapcsolódóan végzett vizsgálatot, de semmilyen olyan bizonyítékot nem szerzett, amely megalapozhatta volna a munkajogi eljárást. A felperes 2022. március 3. napját megelőzően tanú2 kollégáját kérte fel arra, hogy az alperes1 belső nyilvántartásából kérje le munkavállaló1 2021. évi munkáit. tanú2 az illetékes szakterület bevonásával hozzájutott a munkák listájához, amikor is jelezte a felperes részére, hogy a lista nagyon hosszú, 500 körüli sorból áll, melyet meg is küldött a felperes részére. Mivel az egyes munkák soronkénti vizsgálata nagy munkateherrel járt, ezért tanú2 közvetlen felettesétől, tanú1-től kért támogatást, hogy biztosítsanak számára segédmunkaerőt. A felperes egyeztetett munkavállaló1 felettesével, munkahelyi vezető1-rel is, aki őt arról tájékoztatta, hogy munkavállaló1-tal egyrészt nem újították meg a főállású

tevékenységre vonatkozó határozott idejű megállapodásokat, másrészt a munkáltató a vonatkozó szabályzattól eltérően, nem számoltatta el időszakonként munkavállalót a főálláson kívüli tevékenységéről.

[34] A felperes álláspontja szerint, csupán az ügyszám alapján nem állapítható meg valamiről, hogy az biztosan a vonatkozó főálláson kívüli szabályzatba ütköző tevékenységet takar. A felperes semmilyen szabályt nem szegett akkor, amikor a magas esetszámról nem tájékoztatta a munkáltatói jogok gyakorlóját.

[35] Az „ügy4ként” ként említett vizsgálattal kapcsolatban előadta a felperes és a közvetlen felettese között szakmai eltérés volt az eset „ügy1” ügyként történő minősítését illetően. A felperes nem akart a hatáskör elvonás hibájába esni, ezért azt a visszajelzést tette az illetékes vezetők felé, hogy az ügy vizsgálata nem „ügy1” hatáskör. A felperes terhére rótt hivatkozások nem helytállóak az alábbi indokok miatt:

- Pusztán üzemvezetői e-mail üzenete alapján, egyéb információk alapján nem lehetett sem a pontos tényállást, sem a „ügy1” minősítést vagy nem minősítést megállapítani.

- Az e-mail beérkezését követően azonnal nekilátott az eset háttérinformációinak megismeréséhez, egyeztetett mindkét érintett munkavállaló feletteseivel.

- Álláspontját telefonon már korábban egyeztette az érintettekkel, akik azt el is fogadták.

- Az ügygel kapcsolatban nem tanúsított olyan magatartást, amely bármiben is hátráltatta volna a munkáltatót a munkajogi felelősségeire vonás folyamatában.

- Kifejezetten sérelmesnek, tévesnek és hibás döntésnek tartotta, hogy az elsőfokú bíróság az ő előadásával szemben aggálytalanul elfogadta a tanúk vallomásaiban foglaltakat, holott azok a munkáltatóval függőségi viszonyban állnak, így képtelenek a teljes objektivitásra és elfogulatlanságra.

[36] A TÉR kifizetéssel kapcsolatban előadta, hogy nem tanúsított olyan magatartást, amely indokolta volna a munkaviszony megszüntetését, ezért jogosult a 2021. évi ösztönző prémiumra.

[37] Az írásbeli figyelmeztetések semmisségével kapcsolatban fenntartotta az eljárásban tett előadását. Továbbra is állította, hogy az írásbeli figyelmeztetésben foglalt indok valótlanok. A valóságnak nem megfelelő indokolás folytán a munkáltatói figyelmeztetések sértik a felperes jogait és jogos érdekeit, tehát jogellenesek, így semmisek, különös tekintettel arra, hogy azokra az alperes a felmondás indokolása során, mint súlyosító körülményre hivatkozott.

### **Fellebbezési ellenkérelem**

[38] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[39] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság széles és alapos tényfeltárást és bizonyítást követően helyesen állapította meg, hogy az alperesi felmondás indokai világosak valóságok és okszerűek.

[40] Az ún. „ügy4” kapcsán szereplő felmondási indokot a csatolt okirati bizonyítékok, tanú2 és tanú1 tanúvallomásai is megerősítették. Az „ügy4” kezelése a felperes részéről a meglévő szakmai tapasztalata mellett, ezen egyedi „ügy1” ügy megítélésénél nem mutatott kellő szakmaiságot, megalapozatlanul, késedelmesen, ellentmondásosan és

szakmailag megkérdőjelezhetően a döntés felelősségét más szakterületre hárítva, a Szakterület3 szabályaival ellentétesen járt el. Az ügyben több alkalommal tett olyan szakmai nyilatkozatot, mely alapján saját maga két „ügy1” gyanús elemet és „ügy1” szempontból figyelemkeltő vonatkozást is látott, ugyanakkor hátráltatta a szakterületek igényérvényesítési lehetőségét.

[41] Az ún. „ügy3-ügy” kapcsán a felperes, mint a vizsgálat vezetője egyértelmű információkat szerzett arra vonatkozóan, hogy a nevezett munkavállaló az FKT szabályok szerint engedélyezhető 500 órát jóval meghaladó mértékben végzett főálláson kívüli tevékenységet. A felperes maga is észlelte ezen tevékenységet, ennek ellenére nem jelezte az illetékes szakterület felé.

[42] A határidőtartás hiánya kapcsán előadta, hogy ezen felmondási indokot mind az okiratok, mind a tanúk vallomásai alátámasztottak. A felperesnek rendelkezésére állt minden eszköz és technikai feltétel az ügyhátralék ledolgozása érdekében, de mégsem tett eleget annak. A munkáltató a felperes munkaköri feladatait csökkentette, illetve juttatást ajánlott fel, megfelelő szakmai ismerettel rendelkező kollégákat vont be. Mindezen eszközökkel a felperes saját bevallása szerint sem élt, ugyanakkor azt is elismerte, hogy annak érdekében sem élt jelzéssel, hogy a saját standardjai szerint is legfeljebb 3 munkanapnyi feladatának ellátása érdekében a munkáltató biztosítsa neki annak lehetőségét, hogy az ügyhátralékot koncentráltan ledolgozhassa. Mindezen indokok alapján az alperes eljutott a bizalomvesztésnek abba az állapotába, amikor már a jogviszonyt meg kívánta szüntetni.

[43] Az előírt határidők sorozatosan nem teljesültek és ebből következően elveszett a bizalom, várható-e egyáltalán a felperestől, hogy a munkáltató által elvárt színvonalon teljesítse a munkaviszonyából eredő kötelezettségeit. Iratellenes az az állítás, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte a határidőtartás körében a 2022. március 18-i dátumot és azt az egy szem lezáró jelentést, amelyet a felperes még a felmondás közlése után gyorsan átadott. Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte azt a fajta halogató magatartást, amellyel a munkáltató bizalomvesztését részben okozta.

[44] A TÉR kifizetésekkel kapcsolatban előadta, hogy arra nem jogosult a munkavállaló, mivel a munkaviszonya a magatartásával kapcsolatban szűnt meg.

[45] Az írásbeli figyelmeztetésekkel kapcsolatban hivatkozott arra, hogy a felek között létrejött munkaszerződés nem tartalmazza az írásbeli figyelmeztetést, mint hátrányos jogkövetkezményt, ezért az Mt. 56. § (1) bekezdésére figyelemmel, az nem a munkaviszonyból eredő vétkes kötelezettségszegés esetére alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény. A figyelmeztetés, mint a munkafegyelem fenntartásának alapvető eszközével történő joggyakorlás, így nem sértheti a munkavállalót. Az írásbeli figyelmeztetések indokolásában foglaltak a határidők betartása vonatkozásában megfeleltek a valóságnak, azok a felperesi munkavállaló nem megfelelő munkavégzésének a következményei. Az írásbeli figyelmeztetések, mint a munkáltatói figyelemfelhívó és munkafegyelmet biztosító jelzések sem önmagukban, sem tartalmukban nem jogellenesek.

### **A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai**

[46] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[47] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel, döntését a peradatok okszerű mérlegelésével,

helytálló következtetéssel, a helyes jogszabályok alkalmazásával hozta meg, mellyel a másodfokú bíróság is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[48] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[49] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[50] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 66.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató felmondását köteles megindokolni. A (2) bekezdés kimondja, hogy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

## Határidők

[51] A felperes a fellebbezésében és az elsőfokú eljárás során sem vitatta, hogy folyamatos határidőcsúszásban volt, amely 2014. évtől folyamatosan fennállt. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes fővizsgálói munkaköri leírása szerint fennáll a felelőssége a fővizsgálói hatáskörbe tartozó események, megtett intézkedések fontos és naprakész vezetése kapcsán. A munkakörhöz kapcsolat feladatok és elvárások között rögzíti a munkaköri leírás a visszaélési ügyek önálló vizsgálatot.

[52] A munkáltatónál hatályos Szakterület3 Szabályzat 2. pontja tartalmazza a vizsgálat indítás minimális követelményeit: a jelzés visszaélésre utaló információt tartalmaz, a visszaélés jellege beazonosítható és a visszaélésben érintettek körének meghatározására a vizsgálat során lehetőség nyílik. A Szakterület3 5.2. pontja szerint visszaélésre utaló jelzés esetén a fővizsgáló mérlegeli, hogy a jelzésben szereplő információ megfelel-e a vizsgálatindítás minimális követelményeinek. Ha a jelzés a minimális követelményeknek nem felel meg és annak teljesüléséhez szükséges feltételek nem adóttak, akkor a fővizsgáló nem köteles a vizsgálat megindításáról gondoskodni. Minden egyéb esetben a jelen utasítás 3.3.4. pontja szerint köteles eljárni.

[53] A felperes két alkalommal kapott írásbeli figyelmeztetést, mivel nem teljesítette a munkáltatótól elvárt határidőket. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a munkáltató több alkalommal figyelmeztette a felperest a határidők megtartására, melyre vonatkozóan jegyzőkönyvek állnak rendelkezésre.

[54] A 2021. október 6-i jegyzőkönyv szerint, a 2017-es ügyekből a felperes lezárt 14 darabot, 9 darab van hátra. A 2021. november 17-i jegyzőkönyv szerint csoportos összefoglaló készítése: „2017-es HV ügyek lezárása felperes neve 2021. november 22., 2019-es HV ügyek lezárása felperes neve 2021. december 1., 2020-as HV ügyek lezárása felperes neve 2020. december 8”.

[55] A 2021. november 3-i jegyzőkönyv szerint: „2016-os ügyeket 2021. november 2-án felperes neve megküldte, lezárta, 2017-es HV ügyek lezárása felperes neve 2021. november 17., 2019-es HV ügyek lezárása felperes neve 2021. november 17., 2020-as HV és nem HV ügyek lezárása 2021. november 17”.

[56] A 2021. december 8-i jegyzőkönyv szerint: „2017-es HV ügyek lezárása felperes neve 2021. december 13., 2019-es HV ügyek lezárása felperes neve 2021. december 31., 2020-as HV ügyek lezárása felperes neve 2021. december 31”.

[57] A 2022. január 11-i jegyzőkönyv szerint: „2019-es HV javítása felperes neve nyilvántartás, 2020-as HV ügyek lezárása 2022. január 18”.

[58] A 2022. január 31-i jegyzőkönyv szerint: „csoportos összefoglaló készítése, 2020-as HV ügyek lezárása felperes neve 2022. február 8”.

[59] A 2022. február 23-i jegyzőkönyv szerint a felperes a 2020-as HV ügyek lezárását 2022. február 21-re nem tette meg, de szerepel pl. a jegyzőkönyvben a 2020-as HV ügyek lezárása is. Ezenkívül felhívták a felperes figyelmét ismételten a határidők betartására és az szám1. szerinti BIR eljárásra.

[60] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperesnek nem rövid határidő mulasztásai voltak, hanem éves lemaradásai voltak folyamatosan, amelyet a becsatolt jegyzőkönyvek és a tanúk is alátámasztottak. A tanúk arról is egybehangzóan nyilatkoztak, hogy a felperes sorozatos kedvezményeket, könnyítéseket és halasztásokat kapott. Nem fogadható el a fellebbezésben azon felperesi álláspont, miszerint azzal, hogy a munkáltató a határidőket folyamatosan módosította, ezért elismerte, hogy a lemaradás fő indoka nem a munkavállaló nem megfelelő munkavégzése.

[61] A felperes hivatkozott a nagy munkaterhére, melyet az irányadó jogszabályi rendelkezések szerint neki kellett volna bizonyítania. A felperes azonban az elsőfokú eljárás során nem terjesztett elő ilyen bizonyítási indítványt, illetve a munkáltató által kiadott írásbeli figyelmeztetésekkel kapcsolatban sem tett kifogást, észrevételt.

[62] tanú1 tanú, aki 2017. január 1-jétől volt a szakmai vezetője a felperesnek, azt tapasztalta, hogy ebben az időpontban még 2011-es, illetve 2012-ben indult ügyek nem voltak lezárva. A tanú azt is elmondta, hogy a felperes helyzetén folyamatosan könnyítettek, kapott segítséget. Előadta azt is, hogy a felperes szakterületvezető volt, tanú3 volt a felperes beosztottja, ami kivételes volt, mert a szakterületvezetők általában 30-40 beosztottal dolgoznak. A felperes két írásbeli figyelmeztetést kapott, mivel folyamatosan nem teljesítette a határidőket. A tanú elmondta, hogy a 2022.március 8-i emlékeztetőben az szerepel, hogy a felperes bizonyos ügyeket lezárt, de itt ő azt várta el, hogy valamennyi lezáratlan ügyet fejezzon be. A felperes vállalta ezt a határidőt, hogy március 18-ig teljesíti, de március 18-ig nem volt lezárt ügy, ami leadásra került a felperes részéről a felmondás átadásáig. A felperes csupán a felmondás átadásakor jelezte, hogy egy ügyet lezárt. A tanú elmondta azt is, ha a 18 régi ügyből legalább 9-et lezárt volna, azt elfogadta volna részteljesítésként, de a felperes ezt sem tette meg.

[63] A tanú több alkalommal beszélt a felperessel a határidő mulasztások kapcsán és amikor számonkérte rajta a lezáratlan ügyeket, a felperes azt mondta, hogy „ő egy lusta disznó” és ez egyébként is ez már a TÉR juttatása kapcsán értékelésre került.

[64] A felperes határidő mulasztásával kapcsolatban egyébként a meghallgatott tanú3, tanú2 és tanú4 is egybehangzó nyilatkozatot tett.

[65] Megalapozatlan a felperes fellebbezése, miszerint a tanúk függő kapcsolatban vannak az alperessel, így nem tudtak elfogulatlan vallomást tenni. Az elsőfokú bíróság a tanúkat figyelmeztette az igazmondási kötelezettségre, és a vallomásuk kapcsán nem merült fel olyan körülmény, amely megalapozta volna a vallomásuk kizárását. A másodfokú bíróság utal az irányadó bírói gyakorlatra, mely szerint munkaügyi perben egymagában nem zárja ki a tanú nyilatkozatának figyelembevételét az, hogy az illető a munkáltatóval munkaviszonyban áll (M1002502).

[66] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkaviszony megszüntetését már akár ezen egy indok is alátámasztotta. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy amennyiben a felmondásban több indok is szerepel, akár egy indok valósága és okszerűsége is megalapozza a felmondást.

[67] Megalapozatlan a felperes azon előadása, hogy az ügyhátralék folyamatosan csökkent, ezért nem valós a munkáltatói felmondás. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperesnek többéves elmaradt ügyhátraléka volt, azt, hogy ez folyamatosan elkezdett csökkenni, nem jelenti, hogy a munkavállalói kötelezettségének eleget tett és a határidőket betartotta.

[68] Téves a felperesnek azon előadása is, hogy nem állapodtak meg arról, hogy 2022. március 18-ig mennyi az az ügyhátralék, amelyet le kellett volna dolgoznia. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkáltató két ízben adott ki a felperessel szemben írásbeli figyelmeztetést, több alkalommal jegyzőkönyvezte az ügyhátralékot, valamint a tanúk is úgy nyilatkoztak, hogy valamennyi ügyhátralékot fel kellett volna dolgoznia. A felperes valótlan állítást tett a fellebbezésében, amikor arra hivatkozott, hogy tanú3 részéről elhangzott, hogy legalább egy lezáró jelentést készítsen. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy egyrésztől tanú3 nem a felettese, hanem a beosztottja volt, ezért nyilvánvalóan, ha ilyen kijelentést tett, az nem releváns. Másrészt tanú3 tanú meghallgatása során nem tett ilyen kijelentést.

[69] A felperes hivatkozott a rendkívüli nagy munkateherre, azonban a perben meghallgatott tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy folyamatosan megpróbálták őt segíteni a munkában, de ennek ellenére nem tudta a határidőket tartani. tanú3 tanú kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy folyamatosan volt lemaradása a felperesnek, a munkáltatónál kéthetente voltak értékelések, értekezletek, ahol elhangzott, hogy a felperesnek a csúszásokat fel kell számolnia.

[70] Nem fogadható el azon felperesi előadás sem, hogy 2022. március 18-ig egy darab zárójelentést készített, mivel ezen időpont kapcsán az volt a munkáltató elvárása, hogy valamennyi határidőt teljesítenie kell. A felperest pedig nem mentesíti, hogy a felmondás átadásakor közölte, hogy egy összefoglaló jelentéssel elkészült, mivel a munkáltató elvárása nem ez volt. Ennek következtében nem fogadható el az a felperesi előadás sem, hogy a kiadott feladatokat részben teljesítette és mindig kapott új határidőket.

[71] A másodfokú bíróság az alábbi felperesi személyes előadással hangsúlyozza, hogy a munkavégzése, és a munkához való hozzáállása nem volt megfelelő.

[72] „Többéves lezáratlan ügyem is volt 2015-től, végig jelen volt ez a probléma, ezeket az elhúzó ügyeket le kell zárni és a TÉR célok között is szerepel ...”

[73] „Jogviszonyom megszüntetésekor a 2020-as lezáratlan ügyekből még néhány darab maradhatott, azt a nyilatkozatot teszem, hogy 10-20 között maradhatott ezek darabszáma, tehát ennyi lehetett lezáratlan régi ügyem a 2020-as évekből. A 2021-es évekből természetesen voltak folyamatban lévő ügyeim.”

[74] „Lezáratlan 2020-as ügyeknek, ha ezek számát 10-20 közötti időre teszem, azt nyilatkozom, hogyha a csoportos lezárás lehetőségével éltem volna és két-három sorral lezárom ezeket az ügyeket, azt néhány óra alatt meg tudtam volna csinálni. Ha tisztességesen csináltam volna meg ezt a feladatot, a saját magammal szemben támasztott elvárások szerint, akkor darabonként egy-másfél órát vett volna ezeknek az ügyeknek a lezárása és a jelentés megírása, ez néhány munkanap alatt megcsinálható lett volna.”

[75] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a fenti felperesi előadások is alátámasztják azt, hogy megalapozatlan a felperes előadása, miszerint rendkívül nagy

munkateherrel dolgozott, figyelemmel arra, hogy az ügyek néhány nap alatt eredményesen lezárhatóak lettek volna.

[76] A másodfokú bíróság nem értett egyet azon felperesi fellebbezési előadással sem, hogy a munkáltatónak nem a leg súlyosabb szankciót kellett volna alkalmaznia. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkáltató mérlegelési körébe tartozik, hogy ilyen mennyiségű hátralék esetén a munkavállaló munkaviszonyát megszünteti-e.

[77] Nincs jelentősége annak, hogy a 2022. március 18-i felmondáskor a munkakör átadása megtörtént-e, figyelemmel arra, hogy nem ez a felmondás indoka.

[78] A fentiek alapján a munkáltatói felmondás ezen indoka világos, valós és okszerű.

[79] Megalapozatlan a felperesnek azon előadása, miszerint az elsőfokú ítélet a konkrétan megjelölt ügy kapcsán nem tartalmazott indokolást.

[80] Az ügy4 kapcsán az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a felek között a tény vonatkozásában eltérés nem volt, kizárólag a határidők be nem tartása kapcsán, azok értékelésében volt eltérés.

#### **ügy4**

[81] A másodfokú bíróság e körben kiemeli, hogy a munkáltatónál hatályos szám1. a visszaélés vizsgálattal összefüggő ügyek kezeléséről és a Szakterület1 működéséről szóló utasítás 2. pontja tartalmazza a „ügyli” ügyeket. E fogalom szerint „ügyli” ügy minden olyan munkavállalói érintettséget feltételező – a társaság ellen irányuló – visszaélés feltárása, amely nem tartozik a Szakterület5 tárgykörébe; ideértve azon eseteket is, amelyekben az alperes1 szerződéses partnere által alkalmazott személy is érintett és amely visszaélések az alperes1 üzleti folyamatainak és kontroll környezetének a gyengeségeit használják ki. Nem tartoznak ide sem a tipikusan személyügyi (Szakterület4) jellegű esetek, sem pedig a vállalat fizikai biztonságát érintő esetek, amelyek a társaság által felhasznált területeket, illetve a munkavállalók vagyontárgyait veszélyeztetik.

[82] A visszaélés fogalmi körében rögzítette a munkáltató, hogy az az alperes1 gazdasági érdekeit és/vagy tulajdonát szándékosan vagy gondatlanul sértő vagy veszélyeztető magatartás, befejezett vagy megkísérelt pénzügyi/gazdasági bűncselekményben való részvétel (így pl. de nem kizárólagosan: csalás, lopás, sikkasztás, hűtlen kezelés, bizalommal való visszaélés, bélyeghamisítás stb.) amelyről feltételezhető, hogy azt az alperes1 munkavállalója vagy az alperes1 szerződéses partnere követte el vagy az elkövetésében közreműködött. A Szabályzathoz csatolt 2. számú melléklet tartalmazza az eljárásrend folyamatábráját, mely szerint amennyiben jelzés érkezik a VVSZ felé, a fővizsgáló megvizsgálja a vizsgálatindítás minimális követelményeinek való megfeleltetést.

[83] Az ún. ügy4ben üzemvezető1 e-mail útján jelzett a felperes felé, miszerint vizsgálat szükséges. üzemvezető1 az e-mailt 2022. február 8-án küldte meg, ehhez képest a Szakterület4 és a Szakterület5 terület csak a bejelentéstől számított egy hónap múlva került bevonásra a folyamatba. A felperes mulasztása megállapítható, mivel 2022. március 11-én írt e-mailben saját maga hivatkozott arra, hogy az ügynek „ügyli” szempontból figyelemfelkeltő vonása van.

[84] A felperes 2022. március 2-án munkatárs1nak, tanú1nak és tanú3nak írt levelében a következőket rögzítette: „Sopronban a fejlesztési területi referenst munkatárs2nak hívják,

régóta a cégnél van. Van egy főálláson kívüli tevékenysége a 2006-os alapítású Kft1-en keresztül végez tervezési, villanyszerelési munkákat. munkatárs2 a földkábelt fektető vállalkozó (Kft2) keresztül, nem három, hanem négy darab földkábelt fektetett le, így gyakorlatilag megrendelés nélkül végzett beruházást. Az ügyfélszolgálaton a regisztrált szerelő úgy nyilatkozott, hogy a kivitelezést valójában munkatárs2 saját cégével (Kft1.) végezte el. Az eset kapcsán két gyanú merült fel, egyrészt, ha valóban munkatárs2 volt a kábelfektető kivitelezője, akkor a munkához hogyan jutott és ez összeférhetetlen-e a terület gazdai munkakörével, hiszen a Kft21 nem adhatja át a munkát. Másrészt, ha munkatárs2 valóban részt vett a bekapcsolási ügyféligenyek kielégítésében, akkor az alperes1-nal ellenérdekűvé válhatott és érdekeltté abban, hogy az ügyfélnek ne kelljen a 15 méter feletti díjat megfizetnie. Ezen felül felmerült, hogy munkatárs2 elmondott egy ügyfélnek egy olyan információt, amelyre nem lett volna jogosult.” tanúl a felperes felettése többször felvetette, hogy vizsgálatot kellene indítani a felperesnek az ügyben, azonban a felperes ezt nem tette meg. A munkáltató a felperes munkaviszonyának a megszüntetését követően „ügy1” vizsgálatot elvégezte és 2020. október 13-án zárta le, melynek során a „ügy1” gyanút kellő bizonyíték hiányában nem sikerült igazolni, de a szabályok megsértését igen.

[85] A fentiek alapján világos, valós és okszerű volt az alperesi felmondás azon indoka, miszerint a felperes csak egy hónap múlva vonta be az ügy minősítése céljából a potenciális társterületeket, mellyel hátráltatta a megfelelő szintű munkajogi felelősségre vonás folyamatát és a törvényes határidőben történő teljesülését. Figyelemmel arra, hogy maga a felperes is látott az ügyben két „ügyli” körülményt, ezért mindenképpen az alperesnél irányadó szabályzatok szerint intézkednie kellett, melyet nem tett meg.

### **„ügy3”-ügy**

[86] A munkáltató a felmondásában azt róta a felperes terhére, hogy 2022. március 3-án a felperes által végzett feltáró meghallgatása során tudomására jutott az a körülmény, miszerint munkavállalól munkavállaló a főálláson kívüli tevékenységével kapcsolatban munkáltatói eljárás válhat szükségessé, de elmulasztotta ezt jelezni a Szakterület4 szakterület és név1 munkáltatói jogkörgyakorló felé.

[87] A munkáltatónál hatályos Szabályzat1 főálláson kívüli tevékenységről szóló szabályzat 7. pontja tartalmazza a szabályzat megszegésének következményeit. E szerint a bejelentés nélkül végzett vagy a bejelentett, de megtiltott vagy a bejelentett, de a tudomásul vételről szóló értesítésben foglaltaktól eltérő módon végzett, főálláson kívüli tevékenység vagy kezelt összeférhetlenségi helyzet vagy a jelen szabályzatban meghatározott előírások megszegése a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű, vétkes megszegésének számítanak, amelyek – a kollektív szerződésben meghatározottak alapján – maga után vonhatják hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását, valamint a munkavállaló munkaviszonyának, a munkáltató általi azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését.

[88] A felperes a személyes meghallgatása során előadta, hogy munkavállalól ügyében az merült fel, hogy nem munkavállalól végezte el azokat a munkákat, amelyeket ő a cégen keresztül az alpereshez köthető munkafeladatán túlmenően végzett, hanem az ő nevével, mások végezték el a munkát. A felperes elrendelte ezen munkák kigyűjtését, amelyek még akkor is folyamatban voltak, amikor a munkaviszonyát megszüntette a munkáltató. Az alperes az eljárás során igazolta, hogy a felperes, mint a vizsgálat vezetője egyértelmű és dokumentált információkat szerzett arra vonatkozóan, hogy munkavállalól

munkavállaló az FKT szabályok szerint engedélyezhető 500 óranyi főálláson kívüli munkát jóval meghaladó munkát végezte. A felperes maga is észlelte a főálláson kívüli tevékenység szabályaival ellentétes eljárást, de az illetékes szakterület felé ezt nem jelezte. Maga a felperes is elismerte a személyes meghallgatásakor, hogy munkavállalól esetében 500-600 óra főtevékenységen kívüli munkavégzés történt, és ebből kb. 100-at végezhetett el munkavállalól. Ebből is azt a következtetést kellett levonni, hogy más is érintett lehet az ügyben. Az látszott, hogy ügy3, mintegy összefogja azokat az embereket, akik ebben nagy mennyiségű munkában érintettek lehetnek. „Igen, ezt éreztem, de azt is, hogy ebben jóval több lehetett, de a felmondásomig nem került kivizsgálásra a ügy3 ügy és a mennyiség, tehát ez az 500-600 mennyiség, amelyet ügy3 végzett főálláson kívüli tevékenységként.”.

[89] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes tudomással bírt munkavállalól vonatkozásában, hogy felmerülhet főálláson kívüli tevékenység megszegése, mégsem jelzett a társosztályoknak, annak ellenére, hogy annak nagyságrendjéről is tudomása volt. Ennek következtében tehát ezen felmondási indok is megalapozott.

[90] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy munkavállalól írásbeli figyelmeztetést kapott a főálláson kívüli tevékenység szabályszegései miatt, megalapozott volt a vele szemben később indított „ügy1” eljárás.

## **TÉR értékelés**

[91] A munkáltatói felmondás megalapozott volt, ezért az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes nem jogosult TÉR juttatásra.

## **Írásbeli figyelmeztetések**

[92] Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a határidők betartására vonatkozó állítások megfelelnek a valóságnak az írásbeli figyelmeztetések indokolásában. A figyelmeztetések nem hátrányos jogkövetkezmények, hanem kizárólag a felperes nem megfelelő munkavégzésére adott, a munkafegyelem fenntartásának alapvető eszközeként alkalmazott munkáltatói intézkedések, melyek valósak és okszerűek voltak. A felek között létrejött munkaszerződés sem tartalmazza az írásbeli figyelmeztetést a hátrányos jogkövetkezmények között, ezért az Mt. 56. § (1) bekezdésére figyelemmel, az nem munkaviszonyból eredő vétkes kötelezettségszegés esetére alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény a felek viszonylatában. Írásbeli figyelmeztetés, mint a munkafegyelem biztosításának egyik eszköze, önmagában nem jogellenes.

## **Záró rész**

[93] A felperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, így köteles a Pp. 81. §-a alapján az alperes részére másodfokú perköltséget megfizetni, melynek összegét a bírósági

eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 4.§ (1) bekezdés a) pontja és 3.§ (5) bekezdése alapján határozta meg a másodfokú bíróság.

[94] A bíróság a felperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§-a alapján kötelezte fellebbezési illeték viselésére.

[95] Tájékoztatja a bíróság a felperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetnie. Megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az Ítéltábla megnevezését, az Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[96] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. §-a zárja ki.

Budapest, 2024. március 12.

dr. Vajas Sándor s.k.  
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.  
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.  
bíró