



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.021/2021/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a meghatalmazott1 (felperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Balázs Ildikó kamrai jogtanácsos) által képviselt **Felperes1** (I. rendű felperes címe.) I. rendű, **Felperes2** (II. rendű felperes címe) II. rendű és **III.r. felperes** (III. rendű felperes címe.) III. rendű felperesek által a Dr. Kiss Barbara Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Kiss Barbara ügyvéd) által képviselt **Péterfy Kórház-Rendelőintézet és Manninger Jenő Országos Traumatológiai Intézet** (alperes címe) alperes ellen rendkívüli lemondás jogszerűsége, illetve rendkívüli felmentés jogellenessége és jogkövetkezményei, továbbá rendkívüli munkavégzés díjazása tárgyában indított perében a Fővárosi Törvényszék 20.M.70.129/2020/7. számú ítéletével szemben a felperesek által 8. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felpereseket, hogy fizessenek meg az alperesnek személyenként 100.000 (százezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

Az I. rendű felperest terhelő 364.220 (háromszázhatvannégyezer-kétszázhusz) forint, a II. rendű felperest terhelő 596.600 (ötszázkilencvenhatezer-hatszáz) forint, a III. rendű felperest terhelő 306.020 (háromszázhatvanhat ezer-huszonkét) forint összegű fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az általa megállapított tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság elutasította a felperesek keresetét, melyben a rendkívüli lemondásukhoz kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazását, továbbá az alperes által kibocsátott rendkívüli felmentések jogellenességéhez kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazását, illetve rendkívüli munkavégzés ellenértékének a megfizetését kérték.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az I. rendű felperes 2011. március 29-től, a II. rendű felperes 2004. november 26-tól, a III. rendű felperes 2014. november 19-től állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel biztonsági őr munkakörben. A felperesek a rendészeti csoportban folyamatos munkarendben, készenléti jellegű munkát végeztek. Az I-II. rendű felperesek kinevezési okirata a havi 240 órás munkaidőkeret mellett azt tartalmazta, hogy a napi munkaidő 11,08 óra. A III. rendű felperes kinevezési okirata szerint a munkaideje heti 55 óra volt. A felperesek 2018. június 1-jéig 24/48 órás munkarendben végeztek munkát, vagyis 24 óra munkavégzést 48 óra pihenőidő követett.

[3] Az alperes a 123 számú főigazgatói utasításban 2018. június 1-jétől akként rendelkezett, hogy a feladatok hatékonyabb ellátása, a szigorúbb és alaposabb ellenőrzések érdekében a biztonsági, illetve vagyonvédelmi munkakörökben a munkarend 12 órás szolgálatra módosul, a korábbi munkaidőkeret is megváltozik, a havi munkaidő 174 óra lesz, változatlan bérezés mellett. Az alperes erre vonatkozó tájékoztatásának átvételét a felperesek megtagadták. A 2018. június 1-jét követő első munkanapjukon mindhárom felperes az új munkarend szerint végzett munkát, majd az I. rendű felperes 2018. június 2-án, a II. és III. rendű felperesek 2018. június 3-án rendkívüli lemondással írásban megszüntették a közalkalmazotti jogviszonyukat. A felperesek által közölt rendkívüli lemondások indokolása megegyezett. Ennek 1. pontjában a felperesek állították, hogy a munkarend munkáltató által történő megváltoztatása nem elfogadható, mivel ez a kinevezés egyoldalú módosításának minősül, figyelemmel arra, hogy a korábbi 24 órás szolgálat helyett 12 órás műszakban kell ellátni a feladatokat. A 2. pont azt tartalmazta, hogy az ezzel összefüggő egyoldalú kinevezés módosítást a felperesek nem fogadták el. Sérelmezték, hogy a munkáltató nem kívánt élni a felmondás lehetőségével, ugyanakkor az új munkarend elfogadására nem láttak lehetőséget, annak bevezetését pedig az Mt. 58. §-ával ellentétes, egyoldalú intézkedésnek tekintették. A 3. pontban a felperesek arra hivatkoztak, hogy jogi tájékoztatás során vált számukra világossá, hogy a korábbi munkarend alapján a heti 40 órát meghaladó munkavégzésük túlmunkának minősült, függetlenül a 240 órás munkaidő keretre vonatkozó rendelkezéstől. Tekintettel arra, hogy a munkáltató a napi 8 órán felüli munkavégzéshez kapcsolódóan évekre visszamenőleg nem fizette ki a túlmunkavégzés díjazását, ez az eljárás 8 év alatt több millió forintnyi ki nem fizetett munkabért eredményezett, ezért az ezzel kapcsolatos el nem évült igényüket érvényesíteni kívánják.

[4] Az alperes írásban tájékoztatta a felpereseket arról, hogy a rendkívüli lemondásukat nem fogadja el, 2018. június 14-én felszólította a felpereseket a távolmaradásuk igazolására. A felperesek erre nem válaszoltak, 2018. június 2-át, illetőleg 3-át követően már nem végeztek az alperes számára. Az alperes ezért 2018. július 10-én rendkívüli felmentéssel megszüntette a felperesek közalkalmazotti jogviszonyát. Az indokolás mindhárom felperes

esetében azt tartalmazta, hogy a felperesek 2018. június 3., illetve 2. napjától nem jelentek meg munkavégzés érdekében és a távolmaradásukat nem igazolták. Mindez a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettség szándékos megszegésének minősült.

[5] Az elsőfokú bíróság mindezen előzmények alapján a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 91. § b) pontja, 92. § (2) bekezdés a) pontja, 99. § (3) bekezdése és 107. §-a alapján kifejtette, hogy a felperesek nem vitatták, biztonsági órként készenléti jellegű munkakört töltöttek be, amelyben a munkavégzésük, figyelemmel a munkakör sajátosságaira, a munkavégzés feltételeire, az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel járt. Az elsőfokú bíróság a készenléti jellegű munkakört illetően kifejtette, hogy ez olyan sajátos tevékenységet takar, amely a munkaidő szabályozás rendszerében speciális rendelkezéseket igényel, mivel kivételesen lehetőség van az általános, teljes napi munkaidőhöz képest hosszabb munkaidő megállapítására. A felperesek nem vitatták, hogy a 24 órás szolgálat alatt a munkavégzés nem volt folyamatos. Ezt alátámasztotta az I. rendű alperes személyes előadása is, mely szerint 2 óránként kellett az épületet körbejárni, ezen kívül akkor volt teendő, ha probléma adódott. A II. rendű felperes személyes nyilatkozata szerint a gépjárműellenőrzés, a járőrözés és időnként a külső területen történő intézkedés képezte a feladatait. A feladatok között a III. rendű felperes is a járőrözést jelölte meg, ezen kívül csak az eseti intézkedéseket említette. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság érvelése szerint az Mt. hivatkozott rendelkezései alapján az alperes jogszerűen állapított meg havi 240 órás munkaidőkeretet.

[6] Az elsőfokú bíróság a munkaidőkeretre vonatkozó szabályokra tekintettel nem találta alaposnak a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként előterjesztett felperesi követeléseket. Tekintettel arra, hogy a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás jogszerű volt, ennek részeként a napi 24 órás szolgálat meghatározására is jogszerűen került sor. Kifejtette továbbá, hogy a havi 240 órás munkaidőkeretben meghatározott munkavégzés nem eredményezett sem munkaidőkereten felüli, sem munkaidő beosztástól eltérő munkavégzést a felperesek esetében, a munkaidejük meghatározása megfelelt a készenléti jellegű munkakörre irányadó jogszabályi előírásoknak. Ebből következően a havi 240 órát el nem érő munkavégzés nem minősülhetett rendkívüli munkának, munkaidejük ugyanis nem folyamatos munkavégzéssel telt, hanem munkára való készenállással. Az alperes kétséget kizáróan bizonyította, hogy a felperesek munkaidő beosztása az általuk sem vitatott módon alakult. A felperesek továbbá nem vitatták, hogy amennyiben a munkaidejük a havi 240 órás munkaidőkeretet meghaladta, abban az esetben az alperes kompenzálta a többletmunka végzést. A havi 240 órás munkaidőkereten belül pedig a munkaidő nem konkrét, folyamatos munkavégzést jelentett.

[7] Az elsőfokú bíróság a felperesek rendkívüli lemondásának jogszerűségét a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 25. § (2) bekezdés d) pontja és 29. §-a alapján vizsgálta. Kifejtette, hogy a felpereseknek kellett bizonyítaniuk, az alperes valamely, az indokolásban megjelölt minősített kötelezettségszegése alapozta meg a rendkívüli lemondásukat.

[8] Az elsőfokú bíróság ezzel összefüggésben az Mt. 96. § (1) bekezdésére utalva kifejtette, hogy a munkáltató egyoldalúan állapíthatja meg a munkavállalóra irányadó munkaidőbeosztás, azaz a munkarend szabályait. Az a tény, hogy az alperes 2018. június 1-jétől a 24 órás munkavégzési időszakokat lerövidítette 12 órára, nem képezhetette alapos indokát rendkívüli lemondásnak, mert a munkarend meghatározása a munkáltató kötelezettsége és jogosultsága. A munkáltatónak a diszkrecionális jogkörébe tartozó döntése során kizárólag a törvényben meghatározott korlátozásokat kell figyelembe venni, ennek részeként az egészséges és biztonságos munkavégzésre irányadó követelményeket. Ezen szabályok megszegésére azonban a felperesek nem hivatkoztak, mindezekre tekintettel az alperes jogszerűen élt a munkarend megállapítására vonatkozó jogával. Az Mt. 6. § (3) bekezdése értelmében az alperesnek nem kellett tekintettel lennie a munkaidő beosztás, a munkarend meghatározása során a felperesek további munkavégzésre irányuló jogviszonyára, hiszen munkáltatóként alapvetően a saját működése hatékony és gazdaságos megszervezése képezheti a célját.

[9] Az elsőfokú bíróság az Mt. 24. § (1) bekezdése alapján kifejtette, hogy a munkarend módosítására vonatkozó 123. számú főigazgatói utasítás átvételét megtagadhatták a felperesek, azonban az intézkedés ennek ellenére velük szemben hatályosult, azt velük közölni kellett tekinteni. A munkarend beosztására ugyanis az alperes egyoldalúan is jogosult volt, tehát annak módosításához nem volt szükség a felperesek hozzájárulására. A felperesek az intézkedés átvételekor az aláírásukkal csupán a közlés tényére nyilatkozhattak. Mindezekre tekintettel a munkarend módosítására vonatkozó munkáltatói döntés hatályossá vált a felperesekkel szemben az átvételt megtagadó magatartásuk ellenére is.

[10] A felperesek alaptalanul állították a perben, hogy a kinevezési okiratban a munkarendjük is rögzítésre került, ezért az csak a felek közös megállapodása alapján volt módosítható. A munkaidő beosztásra vonatkozó megállapodás ugyanis a kinevezési okiratban nem szerepelt. Ebből következően az elsőfokú bíróság a felperesek rendkívüli lemondása ezen részét sem találta alapos és jogszerű indoknak, mivel az alperes nem módosította egyoldalúan a kinevezésüket.

[11] Az elsőfokú bíróság rámutatott továbbá, hogy a munkáltatónak nincs olyan jogszabályban meghatározott kötelezettsége, amely alapján a felperesek által hivatkozott esetben köteles felmentéssel megszüntetni a jogviszonyt. Az alperest megillette a jog, hogy a foglalkoztatás felételeit módosítsa, eltérjen a korábbi munkaidő beosztástól bizonyos munkakörök tekintetében. Amennyiben ezt a felperesek nem vállalták, az részükről jelentett a jogviszony fenntartását kizáró körülményt, de nem eredményezett alperesi kötelezettséget a felperesek felmentése iránt.

[12] A rendkívüli lemondások 3. pontját illetően az elsőfokú bíróság irányadónak tekintette, hogy a felperesek készenléti jellegű munkakört töltöttek be. Ebből következően rendkívüli munkavégzésnek csak a munkaidőkereten felüli, a munkaidő beosztástól eltérő munkavégzés minősülhetett. A felperesek azonban a 240 órás munkaidőkereten belüli, napi 8 órát meghaladó munkavégzést tekintették rendkívüli munkavégzésnek, amiért azonban

túlmunka díjazás nem járt és nem lehetett megállapítani az alperes kötelezettségszegését sem. Mindezek alapján a felperesek által közölt rendkívüli lemondás jogszerűségére alapított kereseti kérelmet nem találta alaposnak az elsőfokú bíróság.

[13] Az elsőfokú bíróság az Mt. 7. §-a alapján vizsgálta a joggal való visszaéléssel összefüggésben előadottakat. Kifejtette, hogy a joggal való visszaélés logikailag kizárt abban az esetben, amennyiben a fél valamely jogot nem gyakorol, például a másik fél jogviszonyának megszüntetésével összefüggésben. Az alperesnek nem volt jogszabályi kötelezettsége, hogy a munkarend módosításával kapcsolatos intézkedés elutasítására tekintettel megszüntesse a felperesek közalkalmazotti jogviszonyát. A jog gyakorlása hiányában tehát nem lehetett joggal való visszaélést sem megállapítani.

[14] Az elsőfokú bíróság az alperes által kibocsátott rendkívüli felmentésekkel összefüggő keresetet azért nem találta alaposnak, mert a felperesek azt megelőzően rendkívüli lemondással éltek és a jogviszonyuk ez alapján szűnt meg. Ezért az alperes által később kibocsátott rendkívüli felmentések joghatás kiváltására már nem voltak alkalmasak, így az ezzel összefüggő kereseti kérelem sem volt alapos.

A felperesek fellebbezése

[15] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperesek terjesztettek elő fellebbezést, melyben elsődlegesen annak hatályon kívül helyezését, másodlagosan az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetnek helyt adó érdemi döntés meghozatalát kérték.

[16] Kifejtették, hogy az elsőfokú bíróság ítélete az anyagi és eljárási szabályokkal ellentétes, iratellenes és nem merítette ki a kereseti kérelemben foglaltakat. A felperesek az elsőfokú ítélet megváltoztatása esetére a rendkívüli lemondásukra tekintettel kérték végkielégítés és felmentési időre járó illetmény megfizetését. Ezen felül a rendkívüli lemondásukban hivatkozott túlmunkavégzés ellenértékének a megfizetésére is kérték kötelezni az alperest. Az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes jogviszony megszüntetésére irányuló intézkedése jogellenesítésére hivatkozva - amennyiben az joghatály kiváltására alkalmas - kérték az Mt. 82. §-ában meghatározott jogkövetkezmények alkalmazását is. A felperesek az ítélet hatályon kívül helyezése esetére kérték másik eljáró tanács kijelölését.

[17] A felperesek fellebbezésükben kifejtették, hogy az elsőfokú bíróság tévesen rögzítette az ítélet indokolásában a módosított kereseti kérelem összegét, továbbá a szabadságmegváltás iránti keresettől elállás tényét. Álláspontjuk szerint emiatt az ítélet kijavítása indokolt, mivel az elsőfokú bíróság nem a módosított kérelemről döntött, ezzel megsértette a kereseti kérelemhez kötöttség követelményét, amely kihatott az érdemi döntés jogszerűségére. Kifejtették, hogy az elsőfokú bíróság az alperes rendkívüli felmentésével

kapcsolatos kártérítési igényükről nem döntött és a munkáltatói felmentések hatályon kívül helyezésétől sem rendelkezett megsértve a Pp.2.§-ban foglaltakat. Az elsőfokú bíróság csupán az ítélet indokolásának [30] bekezdésében tett említést erről a követelésről, azonban a döntést az ítélet rendelkező részének is tartalmaznia kellett volna.

[18] Az elsőfokú bíróság az irányadó tényállást is tévesen állapította meg, mivel a felperesek napi munkaideje nem a kinevezési okiratokban meghatározott 11,08 óra, hanem szolgálatonként 24 óra volt, mely alapján havi 240 óra munkavégzési kötelezettség terhelte őket. Ez heti 60 órás munkaidőnek felelt meg átlagban. Ezt a tényrt a peradatok is alátámasztották, illetve az alperes sem vitatta. A munkaköri leírásokban pedig kötelező napi óraszámként lett meghatározva a 24 óra, tehát a felpereseknek ennyi volt a kötelező munkaidejük.

[19] Az elsőfokú bíróság hiányosan állapította meg a tényállást a tekintetben is, hogy a jogvita lényege nem az volt, a 24/48 órás munkarend jogszerűnek minősülhet-e, hanem az, hogy a tényleges munkavégzésre tekintettel a napi 8 órán felüli munkaidőre járt-e túlmunkavégzésért ellenérték, mivel a heti munkaidejük a 40 órát meghaladta.

[20] Ezzel összefüggésben a felperesek az Európa Parlament és Tanács munkaidő szervezés egyes szempontjairól szóló 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelv megállapításaira hivatkozva kifejtették, hogy munkaidőnek minősül az az időszak, amikor a munkavállaló dolgozik vagy a munkáltató rendelkezésére áll, illetve a tevékenységét vagy a feladatát végzi a gyakorlatnak, illetve a nemzeti jogszabályoknak megfelelően. Konkrét jogesetekre hivatkozva fejtették ki, hogy munkaidőnek minősül, amennyiben a munkavállaló köteles jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen és szükség esetén a megfelelő szolgáltatásokat nyújtani. A munkavállalók a készenlét ideje alatt sem változtathatják meg a tartózkodási helyüket, ezért úgy kell tekinteni, hogy az is a feladatuk ellátáshoz kapcsolódó kötelezettség teljesítését jelenti (Európai Bíróság C-518/15. számú ügy). A felperesek ezen kívül hivatkoztak az orvosok által a kórházban ellátott ügyelet időtartamára is, ami szintén munkaidőnek minősül.

[21] A felperesek érvelése szerint tehát nem annak volt jelentősége, hogy munkaidőkeretben dolgoztak, illetve a munkakör készenléti jellege sem volt releváns és mindezekből téves következtetéseket vont le az elsőfokú bíróság. Az alperes jogellenes foglalkoztatása lényegében abból volt levezethető, hogy amikor módosítani kívánta a felperesek foglalkoztatását a 240 órás munkaidőkeretről 174 órás havi munkaidő keretre, az illetményt változtatlanul hagyta. Ebből az következett, hogy a 240 órás munkaidőkeret alkalmazásakor átlagban havonta 20 óra munkavégzésért nem fizette meg a rendkívüli munka ellenértékét.

[22] Az alperes okiratba kívánta foglalni a kinevezés módosítást, a felperesek ezt nem fogadták el, ennek ellenére az alperes nem biztosította a munkáltatói felmentés eszközét.

Ezzel próbálta elérni azt, hogy a felperesek szüntessék meg a jogviszonyukat és ne kelljen részükre végkielégítést fizetni. A felperesek - érvelésük szerint - határidőben éltek a rendkívüli lemondás jogával, az elsőfokú bíróság ugyanakkor figyelmen kívül hagyta azt a tényt, hogy a felettesük azt közölte velük, hogy „ha nem fogadjátok el, el lehet menni, holnaptól így fogtok dolgozni, punk-tum, nincs vita”. Erre „a döntésre joga volt az alperesnek, hogy más munkarendre tér át”, azonban rendeltetésellenesen helyezkedett arra az álláspontra, amennyiben ezt nem fogadják el a felperesek, nekik kell megszüntetniük a jogviszonyukat.

[23] A felperesek fellebbezésükben kifejtették továbbá, hogy az elsőfokú bíróság ítélete amiatt is jogellenes, mert nem vette figyelembe, hogy „vagy a felperesek lemondása, vagy az alperes felmondása közül valamelyiknek szükségszerűen jogszerűnek kellett lennie”. Érvelésük szerint, ha a felperesek lemondása önmagában jogszerű és megszűnik a jogviszonyuk, akkor az alperesi rendkívüli felmentés már nem lehet jogszerű. Ha viszont nem jogszerű a felperesek rendkívüli lemondása, akkor a bíróságnak meg kellett volna állapítania, hogy az alperesi rendkívüli felmentések jogellenesek, illetve joghatás kiváltására alkalmatlanok. Az elsőfokú bíróság azonban egyik kereseti érvelést sem fogadta el, amiből az következik, hogy nyilvánvalóan téves a döntése. Kifejtették továbbá, hogy a rendkívüli lemondásuk az alperes álláspontjától függetlenül hatályosult.

[24] A felperesek iratellenesnek találták az elsőfokú ítéletet abban a kérdésben, hogy a kötelező havi óraszámot tartalmazta a felperesek munkaköri leírása. Ebből ugyanis nem következik a munkaidőkeretre vonatkozó minősítés. A bérjegyzékek sem tartalmazták a havi 240 órás munkaidőkeretet csupán azt, hogy a munkaidőkeretnek megfelelő bérhez tartozó munkaidőt ledolgozták. A bérjegyzéken a bérüket 176 óra munkavégzés ellenében állapították meg, azonban ezzel szemben a felperesek havi 240 órát végeztek munkát. Az elsőfokú bíróság tévesen értékelte, hogy a munkaidőkereten felüli munkáért megtérítette az illetményt az alperes, mivel az alperes ezt nem bizonyította. A bérjegyzékeken található 176 órás adat pedig egy fiktív, hamis adatnak minősül, hiszen ezzel szemben peradat, hogy 240 órát dolgoztak a felperesek.

[25] A felperesek tévesnek találták az elsőfokú bíróság indokolását a tekintetben, hogy a munkarend egyoldalú módosítása esetén nem terheli a munkáltatót felmondási kötelezettség, amennyiben ezt a munkavállalók nem fogadják el. Az alperes döntése ugyanis a kinevezés módosításának minősült, amit a felperesek nem fogadtak el. Az alperes el is készítette a kinevezések módosítását, mivel a munkakörök lényeges módosításának minősült az intézkedése. A felperesek 2018. június 1-jét követően az első munkanapon rendelkezésre álltak és a szolgálatukat az új munkarendnek megfelelően teljesítették. Az alperes azonban nem volt jogosult a felperesek megkérdezése nélkül egyoldalúan módosítani a munkavégzés körülményeit, a kinevezés feltételeit.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[26] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, helyes jogi következtetések levonásával érdemben jogszerű döntést hozott. Megállapításait a felperesek sem vitatták, illetőleg a perben rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok is alátámasztották.

[27] Ez alapján helytálló volt az elsőfokú bíróság megállapítása, hogy az Mt. 91. § b) pontja alapján készenléti jellegű munkakörnek megfelelően történt a felperesek foglalkoztatása havi 240 órás munkaidőkeretben. Az alperes jogosult volt a napi munkaidő beosztás szabályait meghatározni. Kifejtette, hogy a munkaviszony kezdetén a munkavállaló tájékoztatást kap az irányadó munkarendről, amelyet a munkáltató a későbbiekben jogosult egyoldalúan meghatározni. A felperesek készenléti jellegű munkakört töltöttek be, melyre tekintettel jogszerűen volt lehetőség a napi 8 órán felüli, munkaidőkeretet meg nem haladó munkavégzésre, ami erre tekintettel nem minősülhetett rendkívüli munkának. A felperesek személyes nyilatkozatai is alátámasztották, hogy készenléti jellegű munkakörben kerültek foglalkoztatásra, hiszen a munkaidejük jelentős részében nem aktív munkavégzésre került sor és egy telephelyen egyszerre ketten voltak szolgálatban, tehát pihenésre is volt lehetőség.

[28] A felperesek a kinevezésük tartalmát megismerték, azt elfogadták, erre tekintettel a 240 órás munkaidőkereten belüli munkavégzésre alapított túlmunka díjazás iránti igényük nem megalapozott. A készenléti jellegű munkavégzéssel összefüggésben kúriai döntésre hivatkozva kifejtették, hogy amennyiben a munkavállaló a munkaidő nem jelentéktelen részében tényleges munkavégzés helyett készenlétként van, a felek megállapodhatnak a napi 8 órát meghaladó munkaidőben is (Mfv.II.10.155/2002.). Az elsőfokú bíróság tehát a tényállást helyesen állapította meg a felperesek munkaideje és foglalkoztatása tekintetében is. A felperesek felettese tanúl a 240 órán felüli munkaidő kompenzálására is nyilatkozott.

[29] Az alperes jogosult volt utasításban rendelkezni a munkaidő beosztás szabályairól, ezt a felpereseknek nem kellett elfogadni, csupán közölni kellett velük. A kinevezési okiratban a munkaidő beosztás nem szerepelt. Ennek megváltoztatása kapcsán nem volt jogszabályi kötelezettség a felperesek jogviszonyának megszüntetésére. Ezzel összefüggésben a joggal való visszaélés kérdésében is helytállóan fejtette ki az álláspontját az elsőfokú bíróság.

[30] A munkáltatói rendkívüli felmentésekkel kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy azok joghatás kiváltására nem voltak alkalmasak, a felperesek a saját rendkívüli lemondásuk jogszerűségét pedig nem tudták bizonyítani. Nem bizonyított olyan körülmény, amely akadályozta a jogviszony fenntartását (Mfv.I.10.307/2008.), vagy olyan vétkes kötelezettségszegés, amely megalapozhatta a jogviszony azonnali hatállyal történt megszüntetését.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[31] A felperesek fellebbezése nem alapos.

[32] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg, a releváns jogszabályok alkalmazásával és a bizonyítékok helytálló értékelésével érdemben helyes döntést hozott.

[33] Az ítéltábla a felülbírálati jogkörét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között gyakorolta a Pp. 370.§ (1) bekezdése alapján és azt vizsgálta, hogy a felek által nem vitatott tények alapján van-e lehetőség az ügy érdemére kiható jelentőségű, eltérő jogkövetkeztetések levonására.

[34] Az elsőfokú bíróság helytállóan foglalt állást a felperesek által kibocsátott rendkívüli lemondások egyes pontjainak alaptalan voltát illetően. A jogszabály megfelelő értelmezésével állapította meg, hogy a felperesek a foglalkoztatásuk körülményeire és az általuk ellátott feladatokra tekintettel az Mt. 91. § b) pontjának megfelelő, készenléti jellegű munkakörben kerültek foglalkoztatásra. A felek egyező előadása szerint a felperesek 2018. június 1-jéig 24/48 órás szolgálatban végeztek munkát, fellebbezésük és perbeli nyilatkozataik szerint ennek jogszerűségét nem vitatták, hiszen éppen ennek megváltoztatását tekintették olyan jogellenes munkáltatói magatartásnak, ami a jogviszonyuk azonnali hatállyal történő megszüntetését megalapozta. Az elsőfokú bíróság a felperesek nyilatkozatai és az egyéb peradatok fenti jogszabályi rendelkezéssel történt helyes egybevetésével, helytállóan foglalt állást akként, hogy a 24/48 órás munkarend, az ehhez igazodó, havi 240 órás munkaidőkeret alkalmazása, a felperesek munkaköri feladataira tekintettel nem minősült jogszabálysértőnek. A felperesek nyilatkozatai azzal kapcsolatban, hogy voltak érdemi, járőrözéssel, sorompó kezeléssel, konkrét probléma elhárításával kapcsolatos teendőik, nem cáfolták a munkakörük készenléti jellegét.

[35] A másodfokú bíróság nem tartotta indokoltnak a fellebbezésben hivatkozott irányelv, illetőleg az Európai Bíróság határozatainak részletes értékelését, mivel a perben nem az volt vitatott, hogy a 24 órás szolgálat teljes időtartama munkaidőnek minősült-e, hanem az, hogy a 8 órán felül – de a napi munkaidőn és a havi munkaidőkereten belül - végzett munka rendkívüli munkavégzésnek tekinthető-e. A perben az alperes sem vitatta, hogy a 24 órás szolgálat ideje munkaidőnek minősült, hiszen éppen emiatt alkalmazta a havi 240 órás munkaidő keretet, továbbá a felperesek részére a 24 órás munkaidő alapján fizetett munkabért.

[36] Mindezek alapján a felperesek alaptalanul állították, hogy az egyes szolgálatok során a 8 órát meghaladó munkavégzésük rendkívüli munkavégzésnek minősült, mivel az általuk ellátott munkakörre tekintettel a munkaidejüket nem az Mt.92.§ (1) bekezdése szerinti általános szabály alapján kellett értékelni. A felperesek foglalkoztatására jogszerűen

kerülhetett sor az Mt. 93.-94.§-ai és a 99.§ (3) bekezdése alapján havi munkaidőkeretben és a készenléti munkakörre tekintettel a szolgálat 8 órán felüli része nem minősült rendkívüli munkaidőnek. A felperesek a 240 órás munkaidőkereten belül és a 24 órás szolgálatokon belül, a napi 8 órán felül végzett munka ellenértékét követelték, a 240 órát meghaladó munkavégzésük kapcsán pedig nem vitatták, hogy azt az alperes a felek megállapodása szerint elszámolta.

[37] Mindezekre tekintettel helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperesek rendkívüli lemondásának ezzel összefüggő indokai nem minősültek jogszerűnek, illetve a rendkívüli munkavégzés ellenértékére alapított kereseti kérelem sem volt alapos.

[38] Alaptalanul hivatkoztak a felperesek – ilyen tartalmú jogszabályi rendelkezés hiányban - az alperest terhelő felmentési kötelezettségre is. Amennyiben a felperesek számára nem volt elfogadható az új munkarend, abban az esetben a jogviszonyt megszüntető nyilatkozat megtételére lehetőségük volt. Mindez azonban nem eredményezett kötelezettséget az alperes részéről a felmentésükre. Az ítéltábla egyetértett a joggal való visszaélés körében kifejtett elsőfokú ítéleti állásponttal is, annak megismétlésétől ezért eltekintett.

[39] A rendkívüli lemondások indokolásának többi része arra vonatkozott, hogy az Mt. 58. §-a megsértésének minősült a munkarend egyoldalú megváltoztatása, a munkaidő napi 12 órás időtartamra történő rövidítése, a havi munkaidőkeret csökkentése.

[40] A másodfokú bíróság szükségesnek találta a tényállás kiegészítését annyiban, hogy az alperes nem csupán az erre vonatkozó tájékoztatást kívánta közölni a felperesekkel, hanem kinevezés módosítására irányuló ajánlatot is tett. A felperesek ezt nem vitatottan nem fogadták el, a kinevezés módosításokat nem írták alá.

[41] Az elsőfokú bíróság – a tényállás fenti hiányossága ellenére - helyesen állapította meg, hogy a munkaidő beosztás nem szerepelt a felperesek kinevezésében, csupán a napi munkaidő, illetőleg a munkaidőkeret. Arra vonatkozóan is helyesen következtetett, hogy ennek megváltoztatása nem minősült olyan magatartásnak, vagy kötelezettségzegésnek, amely az azonnali hatályú lemondást megalapozhatta. Ezzel kapcsolatban a másodfokú bíróság alkalmazhatónak találta az EBH2018.M.27. számú elvi határozatban kifejtetteket (Kúria Mfv.I.10.390/2017.), melyben a Kúria kifejtette, hogy a kinevezésnek megfelelően történő foglalkoztatás a munkáltató lényeges kötelezettsége, ezért annak kötelező tartalmi elemei közül a munkakört és az illetményt érintő kikötés egyoldalú megváltoztatása megalapozza a rendkívül lemondást. A konkrét esetben az érintett munkavállaló kinevezése és munkaköri leírása került módosításra. A munkáltató a munkakör, az illetmény, illetve a munkarend vonatkozásában adott tájékoztatást a felperes részére, akinek nem csak a feladatai, hanem a munkabére és a munkarendje is módosult. A hivatkozott ügyben a Kúria egyetértett a törvényszék azon megállapításával, hogy mindezen munkáltatói tájékoztatás a kinevezés egyoldalú módosításának minősült, azonban a munkavállaló

rendkívüli lemondását kizárólag a kötelező tartalmi elemek, azaz a munkakört és az illetményt érintő kikötések egyoldalú munkáltatói megváltoztatása miatt találta jogszerűnek. A munkarenddel kapcsolatos munkáltatói nyilatkozat tehát nem alapozta meg a rendkívüli lemondást. A Kúria érvelése szerint, amennyiben a munkavállaló úgy ítélte meg, hogy a munkarend megváltoztatása okán a munkafeltételek lényegesen és hátrányosan megváltoztak és számára a munkaviszony fenntartása aránytalanul sérelmessé vagy lehetetlenné vált, úgy jogszerűen, lemondással szüntethette volna meg a jogviszonyát. Mindezekre tekintettel az ítéltábla jelen jogvitában a felperesek rendkívüli lemondásának a munkarend megváltoztatásával kapcsolatos indokai tekintetében is egyetértett az elsőfokú ítéletben kifejtettekkel.

[42] Iratellenesen és alaptalanul hivatkoztak a felperesek fellebbezésükben arra, hogy az elsőfokú bíróság nem bírálta el a teljes kereseti kérelmet. A Pp. 2.§ (2) bekezdése megsértése nem volt megállapítható, mert az elsőfokú ítélet kellő részletességgel, az iratokkal, a felek perbeli nyilatkozataival összhangban tartalmazta a kereseti kérelmet. Az elsőfokú ítélet [9] bekezdése tartalmazta, hogy a felperesek a szabadságmegváltás iránti igényüktől elálltak. Ebből következően nem volt indokolt ebben a kérdésben az érdemi döntéshozatal. Az elsőfokú bíróság azt is egyértelművé tette ítélete indokolásában, hogy a felperesek az azonnali hatályú lemondásuk jogellenessége és az alperes által kibocsátott rendkívüli felmondások alapján is érvényesítettek igényt. Ezzel kapcsolatban is teljes mértékben helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság az ítélete [30] bekezdésében a jogi álláspontját. Tévesen állították a felperesek, hogy az elsőfokú bíróság nem döntött a kérelmükről, mivel az ítélet rendelkező része egyértelműen tartalmazza, hogy a bíróság a keresetet elutasította. Az egyes kérelmek részletezése, az elutasítás indokainak közlése pedig az indokolás részben megtörtént. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság a Pp. 346.§-ának megfelelően járt el.

[43] A felperesek alaptalanul állították, hogy a munkáltatói rendkívüli felmentés jogellenességére irányuló követelésük nem lett elbírálva, azzal kapcsolatosan indokokat sem közölt az elsőfokú bíróság. Az elsőfokú bíróság az ítélete indokolásának [28]-[30] bekezdéseiben indokolta, hogy a joggal való visszaélést miért nem találta megállapíthatónak, továbbá a munkáltatói rendkívüli felmentésekkel kapcsolatos keresetet miért utasította el. Az ítéltábla teljeskörűen osztotta az elsőfokú bíróság jogi álláspontját és az alperesi rendkívüli felmentések körében hivatkozik a Kúria Mfv.I.10.237/2016!4 számú ítéletére. Döntésében a Kúria kifejtette, hogy a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondás egy egyoldalú címzett jognyilatkozat, amely a másik féllel történő közléssel hatályosul (Mt. 24.§, 64.§). A munkaviszony tehát az alapján, a közlés időpontjában megszűnik, függetlenül attól, hogy az jognyilatkozat a jogszabályi követelményeknek megfelel-e, vagyis bizonyítani tudja-e a munkavállaló például, az indokok jogszerűségét. A munkáltató ezt követően kibocsátott azonnali hatályú felmondása egy már megszűnt jogviszonyra vonatkozik, tehát az a kívánt joghatás kiváltására nem alkalmas. Mindez jelen ügyre vonatkoztatva azt jelentette, hogy a felperesek rendkívüli lemondása folytán 2018. június 2-án, illetve 3-án megszűnt a jogviszonyuk. Az ezt követően (2018. július 10-én) kibocsátott alperesi rendkívüli felmentések már joghatás kiváltására nem voltak alkalmasak, ezért azok jogellenessége sem volt vizsgálható. A felperesek a saját rendkívüli lemondásuk indokainak jogszerűségét pedig nem bizonyították, tehát az ezzel összefüggő követelésüket ezért kellett elutasítani.

[44] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[45] A felperesek a fellebbezési eljárás során pervesztesek lettek, melyre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 80. § és 81. §-ai alapján rendelkezett az alperest megillető perköltségről, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján. Ennek során figyelembe vette a pertárgy értékén túl, az alperes által kifejtett képviseleti tevékenységet és azt, hogy a fellebbezési eljárásban tárgyalás tartására nem került sor.

[46] A felpereseket munkavállalói költségkedvezmény illette meg a Pp. 525. §-a alapján, ezért a pervesztességük okán a felpereseket terhelő fellebbezési illetéket az állam viseli a Pp. 102. § (6) bekezdésében foglaltakra figyelemmel.

[47] A másodfokú bíróság a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 376. § (1)-(2) bekezdése alapján.

Budapest, 2021. május 4.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró