



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.040/2024/4.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Kiss Sándor ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselői:

Dr. Nagy Krisztina Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Nagy Krisztina, címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetése és egyéb

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Kecskeméti Törvényszék 4.M.70.218/2023/38.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

A felperes 4.M.70.218/2023/39.

Í T É L E T

Az ítéletábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 210 000 (kettőszáztízezer) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a 258 578 (kettőszázötvennyolcezer-ötszázhetvennyolc) forint másodfokú fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 1999. március 16-tól áll az alperes jogelődje, a (jogelőd kft. neve), majd az alperes alkalmazásában karbantartó munkakörben.

[2] Munkaviszonya alatt a (szakszervezet neve) alperesi alapszakszervezetében szakszervezeti bizalmi munkakört, később egy ideig üzemi tanács elnöki munkakört töltött be, valamint kisebb kihagyással az üzemi tanács tagja volt, továbbá munkavédelmi képviselői pozíciót is betöltött.

[3] Az alperesnél a szabadság igénylés és jóváhagyás rendjére nincs külön szabályzat. A kialakult gyakorlat szerint az irodai, vezető vagy fizikai állományban foglalkoztatott munkavállalóknak eltérően kell a szabadság iránti igényt jelezni. Minden terület vezetője maga dönti el, hogy a szabadság iránti igényt hogyan, milyen módon kell jelezni és arra hogyan kell reagálni.

[4] A felperes a karbantartási részlegen látta el feladatát, közvetlen felettese a karbantartási részleg vezetője, (tanú 1) volt. (Tanú 1) elvárása és utasítása szerint a szabadság iránti igényt szóban kell jelezni azzal, hogy előzetesen a váltótárssal egyeztetni kell. A szóbeli kérelmet követően (tanú 1) beírta magának egy naptárba a szabadság iránti igényt, majd a hóvégi záráskor ellenőrizte a NEXON rendszer megfelelő felületén hogy ha valaki nem volt „becsekkolva”, akkor miért maradt távol a munkájától, ha látta, hogy szabadságon volt, azt rögzítette a rendszerben.

[5] Az alperesnél kialakult gyakorlat szerint az esetleges hétvégi rendkívüli munkaidő (a továbbiakban: túlmunka) elrendelésére két havonta tervet készítenek, amin feltüntetik, hogy ki, melyik műszakba, milyen napokra kerül beosztásra. Ha nagyobb megrendelés érkezik, akkor a termelési igazgató és a gyártás vezetői döntenek arról – általában minden héten szerdán – hogy szükség van-e az adott hétvégén túlmunkára. Amennyiben erre szükség van, akkor értesítik az adott műszakvezetőt, aki a döntés után a meghatározott rend szerint jár el. A műszakvezetők név szerint felírják, hogy ki megy be túlórázni a hat (A1-2, B1-2, C1-2) tervezett műszakba.

[6] A felperes 2023. februárjában a NEXONtime „távollét tervező” felületén rögzítette, hogy 2023. április 20. és 21. napján szabadságra szeretne menni, azonban ezen igényét nem jelezte közvetlen felettesének, (tanú 1)-nek.

[7] Az alperes 2023. március 14-én kelt írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, az alábbi tartalommal: „Ön 2023. március 8-án annak ellenére nem jelent meg a nappalos műszakjában, hogy vezetője nem hagyta jóvá Önnek a szabadságot. 2023. február 7-én (tanú 2)-vel üzent meg vezetőjének, hogy „Ugye tudja a 2023. 02. 08-as szabadságát?”, mert Ön azt a TMK falán lévő naptárba és a Nexontime rendszerbe is beírta.

A vezetője egyéb jelzést a szabadságigényéről nem kapott, a Nexontime távollétrendezőben a kérelmet elutasította, mert a nevezett napra több TMK-s kollegát igénylő feladat volt betervezve.

Sajnos az elmúlt évben többször előfordult szabadságjelzéssel és túlórákhoz való hozzáállással hasonló incidens.

Vezetője szóban, többször figyelmeztette, hogy a szakmai tudása és teljesítménye nem menti és jogosítja fel a szabályok betartása alól. Sajnos erre válaszul csak vezetője hozzáértését kérdőjelezte meg, illetve alábbi választ adta: „Küldjete el főnök, kifizetitek a végkielégítést és már itt sem vagyok.”.

Felhívom a figyelmét, hogy ez a magatartás nem elfogadható.

A szabadságát megfelelő módon és időben (a szabadságot legalább 15 nappal megelőzően) kell jeleznie és kizárólag csak annak jóváhagyása után mehet el szabadságra.

A vezetőinek döntéseit tiszteletben kell tartania, azokkal kapcsolatos esetleges kifogásait a megfelelő hangnemben, tartalommal és módon a vezetője, felettese felé jelezheti. Vezetője szakmai képességeinek megítélése nem az Ön feladata és hatásköre.

Határozottan felhívom továbbá a figyelmét, hogy fenti magatartását változtassa meg, mert hasonló jellegű magatartási problémák feltárása esetén a munkáltató súlyosabb munkaügyi következmények alkalmazására kényszerül. Tájékoztatom, hogy amennyiben a munkáltató a magatartási problémák miatt az Ön munkaviszonyának megszüntetésére kényszerül, Ön az Mt. alapján nem jogosult végkielégítésre.”

[8] Az írásbeli figyelmeztetés jogorvoslati tájékoztatást is tartalmazott, a felperes a munkáltatói intézkedéssel szemben jogorvoslattel nem élt.

[9] Az alperes 2023. március 16-án közölte az írásbeli figyelmeztetést a felperessel. A figyelmeztetés átadásra a felperes megjelent (tanú 3) HR igazgató irodájában, a

megbeszéléshez telefonon csatlakozott (tanú 1) is, aki szóban is ismertette az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáló cselekményt.

[10] Az írásbeli figyelmeztetés átadásán szóba került, hogy a felperes a NEXONtime távollét tervezőjében rögzítette, hogy szabadságra szeretne menni, azonban (tanú 1) ekkor is tájékoztatta őt arról, hogy szabadságot szóban lehet igényelni.

[11] A felperes részére 2023. április 22-ére túlmunkát rendeltek el, amelyről a felperes 2023. április 18-án, kedden szerzett tudomást (tanú 4) termelési igazgatótól. A túlmunka közlésekor a felperes kifejezetten megkérdezte a termelési igazgatót, hogy neki is lesz-e túlmunkája, majd azt mondta, hogy „A NEXON-ban a szabi kiírva, (tanú 1)-nek ne szólj!”.

[12] A felperes sem a 2023. április 20-i és 21-i munkavégzésen, sem a 2023. április 22-i előre elrendelt túlmunkán nem jelent meg.

[13] Az alperes 2023. május 9-én a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette, az alábbi indoklással: „Munkaviszonyának fennállása alatt munkához, munkafegyelemhez való hozzáállásával kapcsolatban több alkalommal volt tapasztalható probléma, a munkáltató által kiadott utasításokat, így különösen a szabadság igénylésére és igénybevételére vonatkozó munkáltatói elvárásokat nem az előírt rend szerint teljesítette. A Munkáltató ezt többször, írásba foglaltan is jelezte Ön felé, kérve az irányadó munkáltatói elvárások, előírások betartását.

Ön a fentieket ismételten figyelmen kívül hagyva 2023. március 8-án annak ellenére nem jelent munkavégzésre nappalos műszakjában, hogy vezetője szabadság igényét nem hagyta jóvá. A Munkáltató ezen eset kapcsán írásbeli figyelmeztetésben részesítette Önt, és felhívta figyelmét arra, hogy ezen magatartása nem elfogadható, a szabadságát megfelelő módon és időben (a szabadságot legalább 15 nappal megelőzően) kell jeleznie és kizárólag csak annak jóváhagyása után mehet szabadságra. Vezetőjének döntéseit tiszteletben kell tartania, azokkal kapcsolatos esetleges kifogásait a megfelelő hangnemben, tartalommal és módon a vezetője felettese felé jelezheti. Vezetője szakmai képességeinek megítélése nem az Ön feladata és hatásköre. A Munkáltató határozottan felhívta továbbá a figyelmét arra, hogy fenti magatartását változtassa meg, mert hasonló jellegű magatartási problémák feltárása esetén a Munkáltató súlyosabb munkaügyi következmények alkalmazására kényszerül.

Mindezek után Ön 2023. 04. 20-21-i beosztás szerinti munkanapjain és 2023. 04. 22. napjára elrendelt túlórájának ugyancsak nem jelent meg. A 2023. 04. 20-21. napokra tervezett szabadságát ismételten csak a Nexontime távollét tervezőben rögzítette, annak ellenére, hogy a Munkáltató által előírt rend szerint a szabadság igényeket közvetlenül a karbantartás vezető felé kéri jelezni, és a szabadság csak e vezető jóváhagyása alapján vehető igénybe. Ön szabadság iránti igényt a vezető felé nemjelzett, majd 2023. 04. 20-21-i beosztás szerinti munkanapjai nem jelent meg munkahelyén. 2023. április 22. napjára a Munkáltató rendkívüli munkavégzésre utasította Önt, melyet 2023. 04. 18. napján közölt Önnel, azonban Ön – anélkül, hogy erre a napra bármilyen módon távollétét jelezte volna – ugyancsak nem jelent meg munkahelyén. A karbantartás vezetőnek az Ön távollétében indokára irányuló kérdésére választ nem adott.

A fentiek egyértelműen alátámasztják, hogy Ön a Munkáltató által elvárt munkarendet, a munkáltatói utasításokat szándékosan nem tartja be, és ezzel az Mt. 52. § (1) bekezdésében foglalt alapvető munkavállalói kötelezettségeit súlyosan megszegi.

Figyelemmel arra, hogy Ön a munkáltatói utasítások betartásában együttműködni nem hajlandó, a Munkáltatónak Önt továbbfoglalkoztatni nem áll módjában. Mindezek okán a Munkáltató az Mt. 65. § (1) bekezdése, valamint 66. § (2) bekezdése alapján, az Ön, mint Munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő okból munkaviszonyának felmondás útján történt megszüntetéséről döntött. Az Mt. 77. § (5) b) pontjában foglaltak szerint Önt végkielégítés nem illeti meg.”

[14] A felmondásban rögzítette, hogy a felperest 90 nap felmondási idő illeti meg, amely idő teljes tartamára felmenti a munkavégzés alól.

[15] A munkáltató a felmondás előtt beszerezte a munkavédelmi választási bizottság és az üzemi tanács hozzájárulását is a felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez.

A felperes keresete és az alperes védekezése

[16] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 5 havi végkielégítésnek megfelelő 3 232 228 forint és ezen összeg után 2023. május 27-től a kifizetés napjáig járó törvényes kamat, valamint perköltség megfizetésére, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: Ükr.) 3. § (1) bekezdés a) pontja alapján kérte megállapítani azzal, hogy jogi képviselője áfa viselésére nem köteles.

[17] A felmondást elsődlegesen eljárásjogi szempontból vitatta hivatkozván arra, hogy a munkáltatói intézkedés nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származik, másrészt pedig a felperes védett szakszervezeti tisztségviselő volt, így a szakszervezet hozzájárulásának hiányában munkaviszonya nem volt megszüntethető.

[18] Hivatkozott továbbá arra, hogy az alperes felmondásának indokolása nem felel meg a világosság, a valóságosság és az okszerűség követelményének. Előadta, hogy közvetlen vezetője 2023 januárjában utasította arra, hogy a NEXON távollét tervező felületén jelezze szabadság igényét, amelynek megfelelően járt el. 2023. február 3-án telefonon is tájékoztatta (tanú 1)-t a 2023. április 20-i és 21-i szabadságáról, valamint az írásbeli figyelmeztetés átadásának napján is megtette ugyanezt. Így nemcsak a NEXON felületén keresztül, hanem szóban is bejelentette szabadság iránti igényét.

[19] Előadta továbbá, hogy a 2023. április 22-i túlóra elrendelésről nem volt tudomása, a rendkívüli munkaidő elrendelésére vonatkozó szabályokat az alperes nem tartotta be.

[20] Álláspontja szerint az alperes a felmondás során megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. §-ában szabályozott általános magatartási követelményeket, a felmondás jogát az Mt. 7. §-ába ütközően rendeltetésellenesen gyakorolta, valamint megsértette az Mt. 12. §-ában rögzített egyenlő bánásmód követelményét. A felmondást korábbi kifogásai, családi helyzetéből adódó kérései és betegállományba kerülése miatt megtorlásként, zaklatásként alkalmazta.

[21] Az alperes írásbeli ellenkérelme a kereset elutasítására a felperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét az Ükr. 2. §-a alapján a csatolt megbízási szerződés szerint kért megállapítani azzal, hogy jogi képviselője áfa fizetésére köteles. Perköltségigényét költségjegyzéken számította fel.

[22] Előadta, hogy a felperes felmondását a 2019. október 8-án kelt munkáltatói jogkör gyakorlására irányuló meghatalmazás alapján (tanú 3) HR vezető írta alá. A munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjéről egyébként a felperesnek a 2022. április 7-én kelt egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés módosításban kapott tájékoztatás alapján tudomása volt.

[23] A felperes a felmondás közlésekor a munkavédelmi képviselő és üzemi tanács tag volt, ezért a közlés előtt az üzemi tanáccsal és a munkavédelmi képviselői választási bizottság tagjaival is egyeztetett. Arról nem volt tudomása, hogy a felperes az Mt. 273. § (4) bekezdése alapján védett szakszervezeti tisztségviselő lenne. (tanú 5), aki szakszervezeti tisztségviselő, egyben munkavédelmi képviselő választás során létrejött bizottság tagja is volt értesítést kapott a felperes munkaviszonyának tervezett megszüntetéséről és azzal egyetértett. A felperes védett szakszervezeti tisztségviselővé jelöléséről formális és joghatályos szervezeti döntés nem állt rendelkezésére.

[24] A felmondás indokai kapcsán hivatkozott arra, hogy azok a világosság, valóságosság és az okszerűség követelményének megfelel. A felperes munkaviszonya azért került megszüntetésre, mert ismételten figyelmen kívül hagyta a 2023. március 16-i írásbeli figyelmeztetésben foglaltakat. 2023. április 20-án és 21-én munkavégzésen nem jelent meg, a 2023. április 22-re elrendelt túlmunkán nem vett részt. Előadta, hogy a szabadság igénylését az adott szervezeti egység vezetője határozza meg, a karbantartási részlegen az volt az elvárás, hogy a karbantartók először egymás között egyeztessenek, majd ezt követően lehetőség szerint 15 nappal, de legalább egy héttel korábban szóban jelezzék a szabadság iránti igényt a közvetlen vezetőnek, aki ezt szintén szóban hagyja jóvá. A NEXONtime rendszer kapcsán kifejtette, hogy azt a munkavállalóknak nem kell használniuk, az kizárólag a munkaidő nyilvántartásának elektronikus rendszere, amely rögzíti a belépőkártya adatokat, ebből kalkulálja a munkaidőt, valamint a rendszer jelenléti moduljában a vezetők naprakészen rögzítik a távolléteket és a túlórákat. A rendszernek a munkavállalók felé kizárólag tájékoztató funkciója van.

[25] A felperes a szabadság igénybevételével kapcsolatosan több esetben nem tartotta be a munkáltatói utasításokat, nem jelezte kellő időben a szabadság iránti igényét, amelyért korábban szóbeli, 2007-ben írásbeli figyelmeztetésben részesült. A 2023. január 24-én megtartott 2022. évi teljesítményértékelés során (tanú 1) és (tanú 6) is jelezte a felperesnek a munkarendre, a túlóra elrendelésre és szabadság igénybevételére vonatkozó munkáltatói

utasítások betartásával kapcsolatos problémákat kérvén az ezzel kapcsolatos szabályok betartását.

[26] Vitatta, hogy a felperes telefonon jelezte volna (tanú 1)-nek a 2023. április 20-21-i szabadság igényét, mint ahogy azt is, hogy az írásbeli figyelmeztetés átadásakor ez megtörtént volna.

[27] A túlmunka elrendeléssel kapcsolatban kifejtette, hogy az alperes kéthavonta előre készíti el az erre vonatkozó tervet, feltüntetve, hogy az adott hétvégén melyik karbantartó műszaknak kell munkát végezni. Ez a terv kifüggesztésre kerül a karbantartók műhelyében, amely alapján lehet előre jelezni, ha egyéb elfoglaltság miatt azt valaki nem tudja vállalni. A 2023. április 22-23-i hétvégére tervezett túlmunka beosztás márciustól kifüggesztésre került, így a felperes tisztában volt azzal, hogy a „C” műszakban, éjszakára, túlmunkára van beosztva. Az, hogy ténylegesen lesz az adott héten túlmunka általában a tárgy héten szerdán került bejelentésre.

[28] Vitatta továbbá, hogy a felmondás jogát rendeltetésellenesen, valamint az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző módon gyakorolta volna.

Az elsőfokú ítélete és jogi indokai

[29] Az elsőfokú bíróság ítéletében a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 1 832 100 forint + áfa perköltséget. Megállapította, hogy a le nem rótt 193 934 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[30] A felperes kereseti hivatkozására figyelemmel elsődlegesen a munkáltató intézkedésének eljárásjogi megfelelőségét vizsgálta. Az Mt. 20. § (1) és (3) bekezdés, valamint az Mt. 31. § alapján alkalmazandó a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:11. § (2) bekezdésének alkalmazásával megállapította, a perben csatolásra kerülő „meghatalmazás munkáltatói jogkör gyakorlására” elnevezésű okirat alapján (ügyvezető neve) ügyvezető meghatalmazta (tanú 3)-t, hogy helyette és nevében munkáltatói intézkedéssel kapcsolatosan eljárjon. Mindezekre tekintettel (tanú 3) jogosult volt munkáltatói intézkedést tenni.

[31] Ezt követően vizsgálta, hogy a felperes védett szakszervezeti tisztségviselőnek minősül-e és szükséges volt-e a szakszervezeti hozzájárulás beszerzése az Mt. 6. § (4) bekezdés, 18. §, 233. §, 273. § (1) bekezdés és (3)-(4) bekezdései, valamint 232. § alapján. Arra a megállapításra jutott, hogy a szakszervezeti tisztségviselő védelmének feltétele a munkáltató tájékoztatása a védett személyről, amelynek elmaradása mentesíti a munkáltatót a szakszervezeti tisztségviselő védelmét szolgáló rendelkezések alkalmazása alól. Jelen esetben a felperes védettségét bizonyító dokumentum nem állt rendelkezésre, így a felperes munkaviszony megszüntetésének közlésekor védett szakszervezeti tisztsége nem volt igazolható. Rögzítette továbbá, hogy a munkáltató a döntést megelőzően beszerezte a munkavédelmi képviselő választási bizottság, valamint az üzemi tanács hozzájárulását, így maradéktalanul eleget tett a döntést megelőző eljárásnak.

[32] A felmondás jogszerűségének érdemi vizsgálata körében elsődlegesen abban a kérdésben foglalt állást, hogy a felperes 2023. április 20. és 21. napján szabadságon volt-e. Az alperesnél irányadó szabadság igénylés és jóváhagyás kapcsán széles körű tanúbizonyítást folytatott le és (tanú 3), (tanú 7), (tanú 5), (tanú 1), (tanú 8), (tanú 2), (tanú 6), (tanú 4), valamint (tanú 9) tanúvallomásainak értékelése alapján arra a megállapításra jutott, hogy az alperesnél a szabadság igénylése szóban történik és azt szóban is hagyják jóvá. A szóbeli jóváhagyást követően a hónap végén a NEXON rendszerbe rögzítik a szabadság tényét, amely gyakorlatot a felperes közvetlen felettese (tanú 1) is követett. A NEXON rendszer a távollét igénylésére nem engedélyezett felület volt.

[33] 2023. március 16-án az írásbeli figyelmeztetés közlésekor a felperes ugyan említette, hogy a távollét tervezőjében rögzítette a szabadság iránti igényét, azonban (tanú 1) arról tájékoztatta, hogy a szabadságot szóban kell kérni. Mindezt pedig úgy értékelte, hogy a felperes ezen alkalommal nem jelezte megfelelő módon a 2023. április 20. és 21-i szabadság igényét.

[34] A lefolytatott bizonyítás alapján nem találta megállapíthatónak azt sem, hogy 2023. február 3-án telefonon jelezte (tanú 1)-nek ezen napokra a szabadság igényét, ezt a tanúként meghallgatott (tanú 8) és (tanú 2) tanúvallomása sem támasztotta alá. A falinaptárra történő bejegyzés vonatkozásában úgy foglalt állást, hogy az a munkavállalók tájékoztatására szolgál, nem tekinthető megfelelő szabadságigény jelzésnek.

[35] A 2023. április 22-re elrendelt túlmunka kapcsán azt vizsgálta, hogy a felperes tudott-e arról, hogy azon részt kellett-e vennie. (tanú 4), (tanú 7) és (tanú 8) tanúvallomásai alapján arra a megállapításra jutott, hogy az alperesnél irányadó gyakorlat alapján az adott héten szerda délelőtt döntenek el, hogy szükséges-e a túlmunka vagy sem a hétvégén. Ez esetben személyes egyeztetés történik a munkavállalókkal, hogy ki tudja és ki nem tudja vállalni a túlmunkát. A tanúvallomások alapján a felperes 2023. április 18-án tudomást szerzett a túlmunkáról, valamint arról, hogy részére 2023. április 22-re túlmunkát rendeltek el, ezen azonban nem vett részt, erről közvetlen vezetőjét, (tanú 1)-t nem tájékoztatta. (tanú 7)-nek ugyan tett említést arról, hogy ezen a napon nem fog tudni megjelenni, azonban ez nem tekinthető olyan bejelentésnek, amellyel közvetlen vezetője irányában az Mt. 6. § szerinti kötelezettségének eleget tett. Azt a körülményt, hogy a felperes azt mondta (tanú 4)-nek, hogy a „Nexonban a szabi kiírva, (tanú 1)-nek ne szólj!” az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdésében foglalt jóhiszeműség és tisztesség elvének, valamint a kölcsönös együttműködési kötelezettség megsértéseként értékelt.

[36] Összességében arra a megállapításra jutott, hogy a munkáltató intézkedése világos és valós indokot tartalmazott a felperes 2023. április 20-i és 21-i szabadság igénylésével, valamint az április 20., 21. és 22. napi távolmaradásával kapcsolatosan. Azzal, hogy a felperes a munkáltató által előírt helyen és időben munkavégzés céljából munkára képes állapotban nem állt rendelkezésre súlyosan megszegte alapvető munkavállalói kötelezettségeit, így a felmondás indoka egyben okszerű volt.

[37] Ezt követően vizsgálta azt, hogy az alperes a felmondást a felperes kifogási, családi helyzetéből adódó kérései és betegállományba kerülése miatti megtorlásként vagy zaklatásként alkalmazta-e. E körben (tanú 3), (tanú 7), (tanú 5), (tanú 8), (tanú 2), (tanú 6)

tanúk vallomása, továbbá azon körülmény alapján, hogy a kétszeres értékelés tilalmát a munkáltató nem valósította meg – hiszen a felmondás alapját kizárólag a 2023. április 20., 21. és 22-i mulasztások képezték – azt a következtetést vont le, hogy a felperes nem tudta bizonyítani, hogy az alperes a felmondással az egyenlő bánásmód követelményét megsértette, mint ahogy azt sem, hogy joggal való visszaélést valósított meg.

[38] Az Mt. 134. § (1) bekezdés c) pontjában írt szabadság nyilvántartási kötelezettség megszegésével kapcsolatosan rámutatott, hogy az alperesnél a szabadság igénylése és engedélyezése történik csak szóban, a szabadság nyilvántartása a NEXON rendszerben történik, így az alperes a nyilvántartási kötelezettségnek megfelelően eleget tesz.

[39] A túlmunka elrendelés jogszerűségével kapcsolatosan rámutatott, hogy az éves túlmunka terv mellett csak konkrét igény esetében kerül sor a túlmunka elrendelésére, ezáltal az alperes gyakorlata a rendkívüli munka előre nem látható körülmény miatti elrendelés követelményének megfelel, annak elrendelésére a tényleges a megrendelések függvényében került sor.

[40] A perköltség mértékének meghatározása során az alperes és jogi képviselője között létrejött megbízási szerződés alapján a 75 euró/óra + áfa ügyvédi munkadíjat elfogadta, azt 394 Ft/eurós árfolyamon számolva 29 555 forint + áfa óradíjban határozta meg azzal, hogy az útidőt is 75 euró/óra + áfa összeggel számolta el. Mindezeket figyelembe véve a felperest terhelő perköltség mértékét az alperes 2024. szeptember 04-én csatolt költségjegyzékén felszámítottakkal egyezően állapította meg.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[41] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és az alperes kereset szerinti marasztalása, másodlagosan az elsőfokú bíróság által megállapított perköltség mértékének leszállítása érdekében. Perköltség igényét az Ükr. 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján jelölte meg azzal, hogy jogi képviselője áfa fizetésére köteles.

[42] A másodfokú bíróságtól gyakorolni kért felülbírálati jogkört a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjaiban jelölte meg.

[43] Előadta, hogy a felmondás indokolásában szereplő, terhére rótt okok nem valósak és nem okszerűek. 2023. április 20. és 21. napjára szabályosan jelezte szabadság igényét a munkáltatónál rendszeresített NEXONtime rendszeren keresztül, amelyet szóban is közölt közvetlen vezetőjével és amit (tanú 1) karbantartási vezető szóban el is fogadott. 2023. április 22-én előírt rend szerint számára nem rendeltek el névre szólóan rendkívüli munkavégzést, ilyenről tudomással nem rendelkezett.

[44] Az elsőfokú bíróság a tényállásban rögzítette azt a körülményt, hogy az írásbeli figyelmeztetés átadásakor szóba került, hogy a felperes a NEXON távollét tervezőjében rögzítette, hogy szabadságra szeretne menni, ebből pedig okszerűen nem lehetett volna azt a

következtetést levonni, hogy a felperes közvetlen vezetője nem tudott a szabadságigényről, így az elsőfokú bíróság ítélete indokolásának [76] bekezdése megalapozatlan. Nem értékelte továbbá megfelelően, hogy (tanú 1) kihallgatása során ellentmondásos nyilatkozatokat tett, mint ahogy a (tanú 3) (tanú 1) vallomásával szemben tett teljesen tagadó vallomása közötti ellentmondást sem, amely sérti a Pp. 279. § (1) bekezdés, valamint a 346. § (5) bekezdésének rendelkezéseit. Részletesen idézve (tanú 1) 2024. április 3-i tárgyaláson tett vallomását, hivatkozott arra, hogy 2023. március 18-án (helyesen 16-án) szóban, telefonon jelezte a szabadság igényét a közvetlen vezetőnek, aki ezt tudomásul vette, ezzel ellentétes nyilatkozatot számára nem tett. Az ettől ellenkező tények bizonyítása a Pp. 265. §, valamint 522. § (1) bekezdés a) pontja alapján az alperest terhelték volna.

[45] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítéletének a rendkívüli munkavégzés elrendelésének gyakorlatát érintően az ítélet [92]-[95] bekezdésében tett jogi következtetései megalapozatlanok. E körben hivatkozott (tanú 7) 2024. február 28-i tárgyaláson tett vallomásra sérelmezvén azt aényt, hogy az ítélet indokolása tévesen tartalmazza azt, hogy egy esetben a felperes neve mellé tett kérdőjelet, szemben azzal, hogy egy szombati túlmunkára tett kérdőjelet az időpont vonatkozásában a tanú.

[46] Hivatkozott továbbá arra, hogy az elsőfokú bíróság ítélete a felmondás okszerűsége vonatkozásában megállapítást nem tartalmazott, így a felmondás jogszerűségét a Pp. 279. § (1) bekezdésének sérelmével állapította meg.

[47] Változatlanul állította, hogy az alperes intézkedése megszegte az Mt. 46. § (1) bekezdés e) pontjának és 134. §-ának rendelkezéseit. Álláspontja szerint a szabadság szóbeli igénylése és engedélyezése nem felel meg az Mt. követelményeinek sem, mint ahogy annak szóbeli nyilvántartása sem lehetséges. Mindezekkel pedig álláspontja szerint az alperes a munkavállalókat méltánytalanul bizonytalan és kiszolgáltatott helyzetbe hozza az Mt. 6. § (1) bekezdés, valamint 7. § (1) bekezdésének rendelkezéseit megsérve, amelyet az elsőfokú bíróság nem értékelt megfelelően. Ugyanezen jogok sérelmét valósítja meg álláspontja szerint az, hogy az alperes a marasztaló intézkedés meghozatala, egyoldalú közlése előtt nem ad lehetőséget az azokban felhozott indokokkal szembeni érvek megtételére és állítások ütköztetésére, ami egyben a jóhiszeműség és tisztességesség követelményét sérti.

[48] A terhére megállapított elsőfokú perköltség kapcsán előadta, hogy azt eltúlzottnak találja különösen az útidő 75 euró/óra + áfa összegét.

[49] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult.

[50] Előadta, hogy a felperesnek 2023. április 20., 21. és 22. napjára konkrét szabadság igénye nem volt, azt megfelelően nem terjesztette elő, így azt a munkáltató nem hagyta jóvá. A felperes távolléte kapcsán a munkáltató képviselőjének megkeresésére nem reagált, 2023. április 25-én SMS-ben azt jelezte (tanú 1) felé, hogy keresőképtelen, így ezen távolléteket igazolatlanul rögzítették. A felperesnek lehetősége és egyben kötelezettsége lett volna, hogy felettese kérésére távollétével kapcsolatosan magyarázatot adjon, ennek azonban nem tett eleget, így nem valós azon hivatkozása, hogy nem biztosított lehetőséget az ellenérvek megtételére. Alperes többször szóban és írásban is jelezte a szabadság igénylésére

vonatkozó munkáltatói eljárás rendjét, amely alól a felperes szándékosan és rosszhiszeműen igyekezett kibújni. A 2023. április 22-re elrendelt túlmunka során a felperes magatartása azt eredményezte, hogy karbantartó jelenléte nem volt biztosított az adott műszakra. Ez eredményezte a jogviszonya megszüntetését.

[51] Utalt továbbá arra, hogy az elsőfokú bíróság ítélete [98] bekezdésében kitért a felmondás okszerűségére is.

[52] A perköltség körében hivatkozott arra, hogy a tárgyalásokon történő jelenlét kapcsán megállapított és feltüntetett díjak összességében tartalmazzák a tárgyaláson való jelenlétet, az ügyvédi képviselést, a tárgyalásra való felkészülést, valamint a tárgyalásra utazás díjának és költségeinek együttes összegét, amely így álláspontja szerint nem túlzó és arányban áll a per során kifejtett ügyvédi tevékenységgel.

Az ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[53] A fellebbezés alaptalan.

[54] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt, arra a peres felek maguk sem hivatkoztak, így felülbírálati jogkörének a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 370. § szerinti korlátai között járt el. E rendelkezés (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 gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a Pp. 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező fél milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[55] A felperes fellebbezésében az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkör keretében kérte az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás módosítását [Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja], és a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetés levonását [Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja] ezek eredményeként az alperes keresete szerinti marasztalását.

[56] A Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletében megállapított tényállást az anyagi jogi felülbírálat során akkor érintheti, ha a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősíti. A mérlegelés akkor okszerűtlen, ha az ítéletben rögzített tényállás iratellenes, illetőleg ha az elsőfokú bíróság az adott bizonyítékok alapján nem juthatott volna az általa elfogadott következtetésre, vagyis a tényállás

megállapítása során logikai hibát vétett. Nem elégséges azonban az okszerűtlen mérlegelésre általánosságban hivatkozni, konkrétan meg kell jelölni, hogy a bíróság milyen bizonyítékból vont le okszerűtlen következtetést, illetve milyen bizonyítási hiányosságok miatt nem tekinthető az ítélet megalapozottnak.

[57] A tényállás megváltoztatása körében a felperes annak megállapítását kérte, hogy 2023. április 20. és 21. napjára szabályosan, annak igénybevétele több mint egy hónappal megelőzően a NEXONtime rendszeren történő rögzítésen kívül szóban, telefonon is igényelte a szabadság kiadását, amelyet közvetlen vezetője (tanú 1) telefonon keresztül elfogadott; továbbá, hogy 2023. április 22-re a gyakorlat szerint számára nem rendeltek el ténylegesen, névre szólóan rendkívüli munkavégzést, ilyenről tudomása nem volt. Ezzel lényegében az elsőfokú bíróság ítélete [9] és [10] bekezdésének megváltoztatását kérte. A felperes ezt meghaladóan fellebbezési kérelmét azonban részletesen nem fejtette ki, nem jelölte meg egyértelműen és konkrétan azt, hogy milyen bizonyítékokból vont le az elsőfokú bíróság okszerűtlen következtetést, vagy a bizonyítás mely hiányossága miatt nem tekinthető az ítélet tényállása megalapozottnak.

[58] Feltehetően a 2023. április 20-i és 21-i szabadságigény kapcsán utalt (tanú 3) 2023. március 16-i írásbeli figyelmeztetés átadásakor elhangzottak kapcsán tett tagadó nyilatkozatára és idézte ezzel szemben (tanú 1) tárgyalási jegyzőkönyvben tett nyilatkozatait.

[59] Az ítéltábla álláspontja szerint az elsőfokú bíróság (tanú 3) tanúvallomásával szemben helytállóan tulajdonított döntő jelentőséget (tanú 1) tanúvallomásában elhangzottaknak. A tanú – a felperes fellebbezésében is idézett – nyilatkozataiból nem vonható le okszerűen az a következtetés, hogy (tanú 1), a felperes közvetlen vezetője a szóban elhangzott NEXON-ban rögzített igényt megfelelően jelzett szabadságigényként tudomásul vette volna, hiszen ennek kapcsán még vita is alakult ki közöttük. Jelentőséget kell tulajdonítani továbbá annak a körülménynek is, hogy ezen 2023. március 16-i alkalommal a felperes éppen egy korábbi, hasonlóan a NEXON-ban rögzített szabadságigénye miatt részesült írásbeli figyelmeztetésben, ezért éppen az a következtetés lenne okszerűtlen, hogy a felperes közvetlen vezetője egy írásbeli figyelmeztetés formájában helytelenített magatartást fogadott volna el ezen alkalommal megfelelőnek. Lényeges rögzíteni továbbá, hogy a szabadságigény bejelentése és a szabadság engedélyezése, jóváhagyása egymástól elkülönülő folyamat, amelynek az alperesnél irányadó rendje vonatkozásában az elsőfokú bíróság széleskörű bizonyítás folytatott le. Ennek eredményeként megállapítható, hogy ez az alperesnél egy többlépcsős folyamat. A munkavállaló először jelzi az ezzel kapcsolatos igényét a közvetlen vezetőjének, aki meggyőződik arról, hogy a távollévő munkavállaló pótlása megoldható, majd végül jóváhagyja a szabadságigényt. Tekintettel arra, hogy a felperes közvetlen vezetője ezen 2023. március 16-án elhangzott közlést még a szabadságigény szabályszerű jelezéseként sem fogadta el, így okszerűtlen lenne a felperes fellebbezésében írt azon következtetés levonása is, hogy (tanú 1) a felperes szabadságigényét tudomásul vette, azaz a felperes szabadságigényét jóváhagyta volna. A szabadságigény jóváhagyásának hiányát támasztja alá a felperes fellebbezésében nem támadott azon körülmény is, hogy egy hónappal később, amikor (tanú 4) termelési igazgató tájékoztatta a felperest a 2023. április 22-re elrendelt túlmunkáról, a felperes azt a kijelentést tette, hogy a „NEXON-ban a szabi kiírva, (tanú 1)-nek ne szólj!”. Ez alapján a felperes sem tekintette a 2023. március 16-i alkalommal tett közlését a szabadságigény megfelelő jelzésének, különösen nem annak jóváhagyásnak, hiszen ez esetben erről tájékoztatta volna (tanú 4)-et.

[60] A 2023. április 22-ére elrendelt túlmunkával kapcsolatosan az elsőfokú bíróság (tanú 4) tanúvallomása alapján szintén helytállóan rögzítette a tényállásban azt, hogy a felperes részére 2023. április 22-re túlóra volt elrendelve, amelyről a felperes 2023. április 18-án (tanú 4) termelési igazgatótól tudomást szerzett. Ezen megállapítással szemben a felperes fellebbezésében idézett (tanú 7) tanúvallomásában elhangzottak az okszerűtlen mérlegelést szintén nem támasztották alá. A tanú vallomása alapján csak az állapítható meg, hogy a felperes egy szombati túlmunka vonatkozásában jelezte a tanúnak, hogy azon horgászverseny miatt nem tud részt venni, ezt az alkalmat a tanú azonban nem azonosította egyértelműen a perbeli túlmunka szombatjával. Ha ezen jelzés a perbeli szombati napra vonatkozott, az éppen azt támasztja alá, hogy a felperes a 2023. április 22-re számára elrendelt túlmunkáról tudomással rendelkezett, ellenkező esetben nem lett volna szükséges a távolmaradásának jelzésének.

[61] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításának és a perben tanúsított magatartásának, valamint a per során megismert bizonyítékoknak, így a rendelkezésre álló tanúvallomásoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján, az okszerűség követelményét nem sértő módon állapította meg [Pp. 279. § (1) bekezdés] ezért a tényállás módosításának vagy kiegészítésének nem volt helye.

[62] A felperes fellebbezésében a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálat keretében a másodfokú bíróságtól azt kérte, hogy a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságétól eltérő jogi következtetést vonjon le és a megállapított tényeket másként minősítve állapítsa meg, hogy az alperes felmondásának indokolása nem volt valós és okszerű, ekként jogellenes volt. Hivatkozott arra, hogy az alperesnél irányadó gyakorlat az Mt. 46. § (1) bekezdés e) pontjának, valamint az Mt. 134. §-ának megsértését jelenti, mivel nem adott írásbeli tájékoztatást a szabadság kiadása rendjéről, azt nem vezette megfelelően, mindez pedig az Mt. 6. § (1) bekezdésének, valamint az Mt. 7. § (1) bekezdésének a megsértését is eredményezi.

[63] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság által elfogadott tényállás alapján az, hogy szóban jelezte a felperes a szabadság igényét önmagában kétségesse teszi annak a megállapítást, hogy közvetlen vezetője nem tudott a szabadság igényéről. (Tanú 7) a rendkívüli munkavégzés elrendelése és annak gyakorlatára vonatkozó tanúvallomása kizárja a közvetlen vezető értesítésének elmaradását, továbbá azt, hogy részére, személyre szólóan, ténylegesen rendkívüli munkavégzést rendeltek volna el.

[64] Végezetül pedig arra hivatkozott, hogy a felmondás okszerűsége vonatkozásában az elsőfokú bíróság ítélete indokolást nem tartalmazott, ennek hiányában azonban nem állapíthatta volna meg a felmondás jogszerűségét.

[65] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott széles körű bizonyítás alapján helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a szabadság kiadására vonatkozólag az alperesnél írásos szabályzat nem állt rendelkezésre. Ugyanakkor a kialakult és konzekvens gyakorlat alapján a szabadságot a felperesnek szóban kellett jeleznie közvetlen vezetőjének, aki a munkaszervezés biztosíthatósága esetén azt szintén szóban engedélyezte. A felperes

fellebbezésében hivatkozott Mt. 46. § (1) bekezdés e) pontjának sérelme ekörben nem állapítható meg, hiszen ez nem a szabadság kiadására, hanem a munkarendre vonatkozó szabályok kapcsán ír elő tájékoztatási kötelezettséget. A szabadság kiadása rendjével a felperes pontosan tisztában volt, hiszen éppen annak be nem tartása miatt részesült a 2023. március 14-én kelt írásbeli figyelmeztetésben. Az alperes nyilvántartási kötelezettségének az Mt. 134. §-ában foglalt megsértése a perben szintén nem állapítható meg. Az alperes a munkaidő nyilvántartást a NEXON rendszerben vezette, így az Mt. 134. § szerinti nyilvántartási kötelezettségének megfelelő módon eleget tett. Ezt egyébként a munkavállalók maguk is tudták ellenőrizni, az esetleges eltérés esetén az ezzel kapcsolatos problémákat jelezni. Önmagában az a körülmény, hogy a munkáltatónál a szabadság igénylése és jóváhagyása szóban történik még nem alapozhatja meg az Mt. 6. § (1) bekezdésében írt elvárható magatartás sérelmét, mint ahogy az Mt. 7. § (1) bekezdése szerint joggal való visszaélést sem.

[66] A felperes további fellebbezési hivatkozásai alapján az ítéltáblának abban a kérdésben kellett állást foglalni, helytálló-e az elsőfokú bíróság azon jogi következtetése, hogy valós a felmondás indoka, hogy a felperes nem jelezte a karbantartás vezetője felé 2023. április 20-i és 21-i szabadságigényét, valamint, hogy a 2023. április 22-re elrendelt túlmunkán jelzés nélkül nem jelent meg, továbbá, hogy ezen indokok okszerűen eredményezték a munkaviszony megszüntetését.

[67] Az Mt. 52. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján a munkavállaló alapvető kötelessége a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni és munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni. Ez a kötelezettség terheli a munkavállalót az Mt. 107. § szerinti rendkívüli munkaidő elrendelése esetén is. Ezen kötelezettsége alól – többek között – a szabadság időtartama alatt mentesülhet, vagy a rendkívüli munkaidő esetén akkor, ha részére nem rendeltek el ilyen munkavégzést.

[68] A 2023. április 20-i és 21-i szabadság igénylés és engedélyezés kapcsán az ítéltábla – annak megismétlése nélkül – visszautal a tényállás módosítása körében kifejtett álláspontjára. Megalapozatlan az a felperesi hivatkozás, hogy abból, hogy a felperes az írásbeli figyelmeztetésének átadásakor szóban elhangzott az, hogy a felperes a NEXONtime rendszerben rögzítette a 2023. április 20-i és 21-i szabadságra vonatkozó igényét az a munkáltatónál irányadó gyakorlatnak megfelelő szabadság iránti igénybejelentésnek minősülne, amit a közvetlen vezetője tudomásul vett. Ez esetben a felperesi tényközlés, nem minősült szabályszerű igénybejelentésnek. Szabályszerű igénybejelentés hiányában azonban fel sem merülhetett a szabadság engedélyezése, így a felperes közvetlen vezetőjének nem volt mit visszavonni, vagy azzal ellentétes tájékoztatást adni, ahogy arra a felperes fellebbezésében hivatkozott. Engedélyezett szabadság hiányában a felperes 2023. április 20. és 21. napján igazolatlanul maradt távol a munkavégzéstől.

[69] A túlmunka kapcsán (tanú 7), aki nem a felperes részlegének, hanem a fröccsöntő üzemnek a műszakvezetője volt, tanúvallomása alapján a felperes fellebbezése annyiban helytálló, hogy a tanú kérdőjelet valóban nem a felperes neve mellé, hanem egy szombati túlmunkára tette, mégpedig „talán azért, mintha a felperes akkor jelezte volna, hogy valami horgászversenyen vesz részt ezen a hétvégén és ő nem tud eljönni.” [4.M.70.218/2023/16. jegyzőkönyv 11. oldal (5) bekezdés.] Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a felperes

megfelelő módon, közvetlen vezetője felé jelezte volna azt, hogy az elrendelt túlmunkán nem tud részt venni, illetve, hogy az ezzel kapcsolatos irányadó gyakorlatnak megfelelően járt volna el. Az, hogy (tanú 7) figyelemmel kísérte a felperes részlegén a túlmunka kapcsán jelzett távolmaradásokat nem jelenti azt, hogy a felperes neki kellett jelezze az esetleges távolmaradásokat. A felperes a számára elrendelt túlmunkától való távolmaradását közvetlen vezetőjének azonban nem jelezte, így az elsőfokú bíróság ekörben is helyes jogi következtetésre jutott.

[70] A fent kifejtettek alapján helytállóan jutott az elsőfokú bíróság arra a megállapításra, hogy a felperes a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján őt terhelő bizonyítási érdek ellenére sem azt nem tudta bizonyítani, hogy a 2023. április 20. és 21-i távollétei során engedélyezett szabadságát töltötte volna, sem azt, hogy 2023. április 22-re részére túlmunka nem került elrendelésre.

[71] Tévesen hivatkozott a felperes fellebbezésében arra, hogy a felmondás okszerűségének értékelésével kapcsolatosan az elsőfokú bíróság ítélete megállapítást nem tartalmazott. Az elsőfokú bíróság ítéletének [98] bekezdése rögzítette, hogy azzal, hogy a felperes nem jelent meg a munkáltató által előírt helyen és időben munkavégzés céljából, munkavégzésre képes állapotban nem állt rendelkezésre, alapvető munkavállalói kötelezettségét súlyosan megszegte, így a felmondás okszerű. Ezen megállapítással az ítéltábla is maradéktalanul egyetért. A felperes kötelezettségzegése olyan a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartás volt, amely okszerű indokát jelentette a munkaviszony megszüntetésének.

[72] A felperes fellebbezésében támadta továbbá az elsőfokú bíróság által megállapított perköltség mértékét is, annak eltúlzottságára hivatkozással. Kérte annak részbeni megváltoztatása keretében a csökkentését, különös tekintettel az útidő 75 euró/óra + áfa összeggel történő elszámolására.

[73] Az ítéltábla előjáróban rögzíteni kívánja, hogy a perköltség mértékének megváltoztatására irányuló fellebbezési kérelemnek is meg kell felelnie a fellebbezéssel szemben korábban már kifejtett Pp. 371. § (1) bekezdése szerinti követelményeknek. A perköltség eltúlzottságára történő általános hivatkozás, valamint a csökkentésre irányuló minden további konkrétumot nélkülöző kérelem a fenti követelményeknek nem felel meg. Konkrét fellebbezési kérelem hiányában ezért az ítéltáblának nem volt módja az alperes jogi képviselői munkadíj aránytalanságát vizsgálni, hiszen ebben a körben a felperes az általa vitatott szempontokat nem adott elő. A fellebbezés egyetlen konkrétumként az útidő 75 eurós óradíját sérelmezte, itt sem jelölte meg azonban, hogy milyen időtartamra, milyen mértékű óradíjat találna megalapozottnak, mint ahogy azt sem, hogy az alperes által költségjegyzéken felszámított egyes tárgyalások után járó díjak közül melyik, mennyiben, és milyen okból minősül eltúlzottnak.

[74] Mindennek pedig azért van jelentősége, mert a 2024. szeptember 4-én előterjesztett beadványához mellékelte költségjegyzéken feltüntetett egyes tárgyalások után felszámított költségek kapcsán nem állapítható meg az, hogy az alperes melyik tárgyalásra, mekkora összegű úton töltött időt számolt el, hiszen az ügyben tartott első tárgyalásra mindösszesen 150 euró összeget számított fel, amely a (városok közötti) távolságot és a

tárgyaláson töltött időt alapul véve azt feltételezi, hogy az útidőre járó díjat alacsonyabb összegben tüntette fel. A fellebbezési kérelem korlátaira tekintettel az ítéltábla csak azt vizsgálhatta, hogy a tárgyalások után felszámított díjigény összességében eltúlzott-e. Lényeges azt rögzíteni, hogy az alperes utolsó költségjegyzékén a korábbi 2024. május 8-i tárgyalás utáni díjat már nem tüntette fel, mint ahogy nem számította fel a 2024. július 1-i és október 2-i tárgyaláson való megjelenéssel összefüggésben felmerült költségeit sem. A megtartott mindösszesen 8 tárgyalás közel 15 tárgyalási órája után, figyelembe véve a tárgyalásra történő le és visszautazáshoz szükséges minimum 2 órás időtartamot az érvényesített 1600 euró ügyvédi munkadíj eltúlzottnak nem tekinthető.

[75] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[76] A felperes fellebbezése megalapozatlan volt, ezért az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a jogi képviselővel eljáró alperes perköltségének megfizetésére, amelynek mértékét az Ükr. 2. § (1) bekezdés és 4/A. § (1) bekezdése alapján, a költségjegyzéken felszámított 420 euró 394 forintos árfolyamával számoltan kerekítve 210 000 forintban állapított meg, amely összeget áfa terhel.

[77] A felperest megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán a feljegyzett másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad [Pp. 525. §; 95. § (1) bekezdés, 102. § (6) bekezdés; az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdés, 46. § (1) bekezdés].

[78] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2025. április 1.

Dr. Bálint Attila s.k.
s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

Dr. Tolna András

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró