



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.III.40.071/2021/4.

A felperes:

felperes neve (felperes lakcíme.)

A felperes pártfogó ügyvédje:

Dr. Borsányi Brigitta ügyvéd (jogi képviselő címe)

Az alperes:

alperes neve Kft. (alperes székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Göndös és Novotny Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Göndös Gábor ügyvéd, ügyvédi iroda címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogszerű megszüntetésének következményei

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szolnoki Törvényszék 14.M.70.214/2020/29.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

A felperes 14.M.70.214/2020/31.

Az alperes 14.M.70.214/2020/30.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének indokolását részben megváltoztatja, és megállapítja, hogy a felperes 2020. április 14. napján közölt felmondásának 2., 3., 4., 5. és 11. pontjában foglalt okok tekintetében is fennállnak a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 40. § (1) bekezdésében meghatározott feltételek.

Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Megállapítja, hogy a felperes pátfogó ügyvédjének fellebbezési eljárásban felmerült díja viselésére 80 %-ban az alperes, míg 20 %-ban a felperes köteles.

Kötelezi az alperest, hogy az állami adóhatóság felhívására a Magyar Államnak fizessen meg 126 947 (százhuszonhatezer-kilencszáznegyvenhét) forint fellebbezési eljárási illetéket.

Megállapítja, hogy 4 000 (négyezer) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes, mint munkavállaló és a B.. Kft., mint munkáltató között 2008. október 1. napján munkaviszony jött létre, amely jogviszonyban a munkáltató személye jogutódlással 2018. január 1. napjától a C... Zrt., majd 2019. október 1. napjától a D... Zrt. (továbbiakban: jogelőd munkáltató) volt.

[2] A felperes munkaköre forgalmi ellenőr volt, amelyet érintő jegy- és bérletellenőrzési tevékenység átadása miatt jogutódlással 2020. április 1. napjától a felperes munkáltatója az alperes lett. A felperes új munkaszerződést nem írt alá.

[3] A felperes alaphéje a 2020. április 1. napját megelőzően és azt követően is havi 168 000 forint volt.

[4] A jogelőd munkáltatóval fennálló munkaszerződés alapján a felperes munkaideje napi 8 óra teljes munkaidő volt, munkavégzésének helye Magyarország, de ténylegesen megyék neve megye területére korlátozódott. A jogelőd munkáltatónál a munkaidőbeosztás változó volt, naponta 8-10 vagy 12 óra munkavégzésre is beosztásra került a felperes. Az alperes a felperes munkaidejét napi 8 órás munkavégzés alapulvételével osztotta be, amely az alperes megszakítás nélküli tevékenységére tekintettel 12 óra is lehetett, azonban a világjárványra miatt tényleges feladata az alperes által kijelölt járatoknál az utasok beszállításának ellenőrzésére korlátozódott, nem kellett az egyes autóbuszjáratokon végighaladva jegyellenőrzést végezni.

[5] A jogelőd munkáltatónál a felperes délutáni műszakpótlékban, teljesítményösztönző pótlékban, vasárnapi pótlékban, szombati pótlékban, éjszakai pótlékban részesült. A teljesítményösztönző pótlék a felperes által kiszabott büntetésekhez igazodott, és a büntetések befizetésétől, behajtásától függően az ezután járó juttatás az adott havi vagy következő havi munkabér számfejtésekor került részére kifizetésre. A jutalék minden 2 000 forint büntetés után 620 forint volt. Ezen büntetésektől függetlenül a jogelőd munkáltató egy jutalék alaprészt is biztosított.

Az alperes teljesítményösztönző pótlékot a korábbiak szerint nem biztosított, és havonta 22 556 forint pótlékátalányt fizetett. A jogutódláskor az alperesnek a korábbi teljesítményösztönző jutalékról nem volt tudomása.

[6] A jogelőd munkáltató bruttó 200 000 forint évi cafeteria és önkéntes nyugdíjpénztári támogatást fizetett a felperesnek, amelyeket az alperes 2020. december 31. napjáig biztosította.

A jogelőd munkáltató a munkába járáshoz és az alperesi jogelőd által üzemeltetett buszjáratokon a felperes és családtagjai számára is ingyenes utazási lehetőséget biztosított. Az alperes a munkába járás költségeihez a jogszabály szerinti mértékben járult hozzá, a felperes családtagjai számára ingyenes utazási lehetőséget nem biztosított.

[7] Mind a jogelőd munkáltató, mind az alperes hétvégi munkavégzésre is beosztotta, beoszthatta a felperest.

[8] A felperes munkaközi szünetét vagy munkavégzési idejében az egyes ellenőrizendő járatok közötti várakozási idejét, illetve a természetes biológiai szükségletei kielégítését a jogelőd munkáltatónál az annak kezelésében lévő épületekben tölthette, illetve ebédjét ott fogyaszthatta, mosdót használhatta. Amennyiben város 1 neve végzett munkát, akkor a jogelőd munkáltatónál kijelölt várakozóhelyiségben fogyaszthatta el az otthonról hozott ebédjét, azt megmelegíthette, illetve ott várakozhatott. Az alperes a várakozási idő eltöltésére, a mosdóhasználatra nem jelölt ki általa fenntartott és biztosított várakozási helyiséget, mosdóhelyiséget, a felperes találékonyságára bízta, hogy várakozási idejét, munkaközi szünetét hol tölti el, étkezését, mosdóhasználatot hogyan oldja meg.

[9] A jogelőd munkáltatónál a felperes papír alapon írta meg és adta át az érintettnek az ellenőrzés során kiszabott büntetést, míg az alperes egy tabletet és egy hordozható nyomtatót biztosított a felperes számára ugyanezen feladat elvégzéséhez.

[10] Az alperes a felperes számára a munkaidőbeosztással kapcsolatos utasításokat, a munkavégzéssel kapcsolatos információkat is az általa biztosított tableten elektronikus úton közölte a felperessel. Az ellátandó feladat, így a következő napi munkavégzés kapcsán ellenőrizendő buszjáratokat a tableten keresztül részleteiben megismerhette a felperes, a menetrendek elérését a tablet biztosította, amely alapján a felperes felkészülhetett a másnapi munkavégzés részleteire.

[11] A felperes a 2020. április 14. napján kelt okiratban az alperessel 2020. április 20. napján írásbeli felmondást közölt. A felmondásban hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 40. §-ára, 65. § (1) bekezdésére és arra, hogy munkaviszonyát 2020. április 14. napján kezdődő 55 napos felmondási idővel szünteti meg. A részére járó járandóságként megjelölt felmondási időre járó távolléti díj, 3 havi végkielégítés iránt az alperes intézkedését kérte. Felmondásának részletes indokolását az alábbiak szerint tette meg:

1. A jogelőd munkáltatónál történő 10-12 órás napi munkarenddel átlagosan szabad 4-6 munkanappal szemben az alperes 8 órás munkavégzése esetén 20 munkanapot dolgozna le, és mivel készenléti folyamatos megszakítás nélküli munkarendet vezetett be az alperes, a jogutódlást megelőző helyzethez képest több hétvégére is beosztható lesz.
2. Azzal szemben, hogy a jogelőd munkáltató 1 hónappal előre közölte a havi munkaidő beosztását és arról, hogy mely munkaterületen fog munkát végezni saját maga dönthetett, a jogutód a napi munkakezdésének idejét a munkakezdés előtti nap 14 órát követően közli és a munkaterületet is.
3. A munkabére 168 000 forint és havi bruttó 41 000 forint - 80 000 forint pótlékból, jutalékból, délutáni pótlékból állt és a büntetések után minden 2 000 forintot követő 620 forint teljesítményösztönző jutalékban részesült a jogutódlást megelőzően, azt követően munkabére 168 000 forint alapbérből és 22 556 forint pótlékátalányból állt, egyéb jutalékot nem biztosított az alperes.
4. 2020. december 31-ig biztosít csak az alperes cafetériát és önkéntes magánnyugdíjpénztári tagdíjfizetést.
5. Az alperes nem biztosít a munkavállalók és családtagok számára ingyenes utazási lehetőséget, így a munkába járás ingyenességét sem, hanem a munkába járáshoz szükséges bérlet árának 86 %-át téríti.
6. A jogelőd munkáltató havonta 1 alkalommal osztotta be szombat vagy vasárnapi munkavégzésre, mely után pótlékot kapott, míg az alperes több hétvégére is beoszthatja, amelyért külön pótlékot nem kap, hanem az átalányban részesíti kizárólag.

7. A jogelődnél munkavégzési területe megyék neve megyére, míg az alperesnél Magyarország egész területére vonatkozott.

8. A D...Zrt. kezelésében lévő valamennyi épületbe beléphetett, bárhol várakozhatott, pihenhetett, étkezhetett, mosdót használhatott bármelyik buszállomáson, város 1 neve az irodahelyiségben napközben pihenhetett, várakozhatott, étkezhetett, mosdót használhatott, a jogutódlást követően a D...Zrt. épületeibe nem járhatnak be, az utcán kell várakozni, enni, mosdóba ott tud elmenni, ahol erre lehetőség van, amely sok helyen fizetéssel jár.

9. A jogelőd munkáltatónál a büntetések megírása kézzel történt előre elkészített iratok alapján, amit a buszon sok éves gyakorlat alapján könnyedén ki lehetett tölteni, illetve elő lehetett készíteni. Az alperes tabletet és hordozható nyomtatót biztosított, amelynek kezelése a buszon menet közben több időbe telik és nehézkes.

10. Az alperes jogelődjénél a közvetlen irányítóval az irodahelyiségben közvetlenül lehetett szóban megbeszélni a felmerült problémákat, illetve közvetlenül tájékoztatást kapott a változásokról. A jogutódlást követően személyesen nem volt lehetőség egyeztetni senkivel, mivel csak tableten kapta meg az utasításokat, vagy telefonon.

11. A munkavégzéshez a jogelőddel fennállt munkaviszonyban nem volt szükség otthoni előkészületre, a menetrendek megtekintésére, a jogutódlást követően az előző nap 14 óráig megküldött adatok alapján a másnapi járatok menetrendjét otthon ki kell keresni, ami kb. fél óra - egy óra időtartamot vesz igénybe, mivel az adatokat nem küldi meg a munkáltató alperes.

12. A jogelőddel fennállt munkaviszony alatt összesen egy megálló alatt végig tudta ellenőrizni a beosztott munkatársával a buszt, míg a jogutódlást követően, mire a tableten beírja az adatokat az ellenőrzés megkezdéséhez, egy megállót halad a busz, nem hatékony az ellenőrzés.

Összegezve arra hivatkozott a felperes, hogy a munkafeltételek számára hátrányosan változtak, kevesebb munkabért kap, több hétvégén kellene dolgoznia, kevesebb szabadideje lesz, fizetnie kell a munkába járásért, nincs pihenőtere étkezésre, pihenésre, mosdóba járásra sem város 1 neve, sem vidéken, nehezebb a buszon a munkavégzés a tablet kezelése miatt. Számára mindezek a munkakörülményekben, munkafeltételekben olyan lényeges és hátrányos változások, amely miatt a munkaviszony fenntartása részéről nem lehetséges.

A felperes keresete és az alperes védekezése

[12] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest felmondási időre járó távolléti díj jogcímén 716 320 forint, végkielégítés jogcímén 820 512 forint és azok után 2020. június 9. napjától a kifizetés napjáig terjedő időre a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamat megfizetésére.

Hivatkozott arra, a felmondása az Mt. 40. § (1) bekezdésében meghatározottak miatt történt, így az Mt. 70. §-ában és 77. §-ában foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni. Előadta, a munkaidőbeosztást másnapra csak előző nap 14 óráig megküldött tájékoztatás alapján ismeri meg, amely kiszámíthatatlanná teszi a napját, a családi életet, a gyermekek körüli teendők megszervezését. Álláspontja szerint a hétvégi beosztása hátrányos, mivel pótlékot azért nem kap, és havi több hétvégén is előfordul. Állította, a másnapi munkavégzésre készülés napi fél-egy óra otthoni munkát igényel, ugyanis az alperes által megküldött adatok csak a vonalszámokat és a járatok darabszámát tartalmazta, ezért elő kell keresni a menetrendes könyvet és abból összeállítani a másnapi munkavégzést.

[13] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Megítélése szerint a felmondásnak nincs az Mt. 40. § (1) bekezdésének megfelelő indoka, ezért a felperes részére sem végkielégítés, sem felmondási időre járó távolléti díj nem jár. A felmondás indokolásának 1., 2., 4., 6., 7. és 11. pontjaival kapcsolatban vitatta, hogy változás következett volna be a munkakörülményekben. A bekövetkezett változások pedig érvelése szerint nem hátrányosak, nem teszik objektíve lehetetlenné a munkaviszony fenntartását. Utalt arra a tablet bevezetését illetően, hogy napjaink fejlődő digitális eszközökben bővelkedő világában mindkét fél számára egyaránt hasznos és előnyös, mint a munkaeszközök modernizálása.

[14] Előadta, a 2020. tavaszi koronavírus világjárvány miatti veszélyhelyzeti munkarend következtében nem volt a felperesnek jutalékalapot képező tevékenysége, azonban megfelelő rendelkezésre álló forrás esetén továbbra is teljesít jutalékfizetést, amelyre vonatkozó kötelezettség a munkaszerződésben nincs. Kizárólag délutános pótlékot nem biztosít. Véleménye szerint a cafetéria juttatás és az önkéntes magánnyugdíjpénztári tagdíj hozzájárulás opcionális, arra garancia vagy jogszabályi kötelezettség nincsen, és azt 2020. december 31. napjáig megfizette, ezért az erre alapított felmondás indoka nem volt jogoszerű.

[15] Kitért arra, miután az átvett munkavállalók már nem a jogelőd alkalmazottai, így a jogelőd helyiségei a számukra továbbiakban nem használhatók, ez a munkáltató személyében bekövetkezett változás jellegéből adódó körülmény, a jogelőd helyiségei feletti rendelkezési jog korlátozza annak, hogy a jogelőddel munkavégzésre irányuló jogviszonyban nem álló személyek ezen helyiségeket használhassák. Emellett a munkavállalók a munka jellegéből adódóan nem fix munkahelyen, hanem mozgásban látják el tevékenységüket, így napi szükségleteiket is ennek megfelelően kell biztosítaniuk.

Az elsőfokú ítélet

[16] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 716 320 forint felmondási időre járó távolléti díjat, 820 512 forint végkielégítést és mindezek után 2020. június 9. napjától a kifizetésig terjedő időre a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal egyező mértékű késedelmi kamatot. Kötelezte továbbá az alperest az állam javára 92 200 forint eljárási illeték megfizetésére. Megállapította a pártfogó ügyvéd munkadíja kapcsán, hogy az alperes pervesztes. Határozatának indokolásában rögzítette, azt kellett vizsgálni, hogy a felperes által közölt felmondás indokainak valóságát és okszerűségét a felperes bizonyította-e, és amennyiben a felmondás indokai valósak, azok okszerűek, és adott esetben a lényeges,

hátrányos változást magában foglaló és a munkaviszony emiatt lehetetlen fenntartását eredményező oknak minősülnek-e.

[17] A munkaidő kapcsán rámutatott, a felperessel a jogelőd munkáltató is napi 8 órás munkavégzést tartalmazó munkaszerződést kötött, és a jogelőd munkáltató is jogosult volt a felperest 8 óra vagy magasabb, napi 12 óra munkaidőre beosztani. A munkaidő beosztásáról való értesülés időpontját sem tartotta a felmondás okszerű alapjának, miután a felperes nem közölte a felmondásban, hogy abból milyen hátrányok adódnak. A munkabér összegének változását nem tekintette lényeges és hátrányos, a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő változásnak, mivel a gazdasági érdeksérelem az annak alapjául szolgáló esetleges munkáltatói kötelezettségszegésre való hivatkozás hiányában nem alapozza meg a felmondás jogszerűségét. A cafeteria juttatás és az önkéntes magánnyugdíjpénztári juttatás esetében elfogadta az alperesnek azt az érvelését, miszerint mindkettő csupán lehetőségként biztosított a munkavállaló számára, a juttatásokat a munkavállaló megvonhatja, ugyanakkor azok a felmondás közlésének időpontjában az alperesi vállalat szerint egészen 2020. december 31. napjáig biztosítottak voltak, így a felmondás erre vonatkozó indoka nem felel meg az okszerűség követelményének. Egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalásnak tekintette az ingyenes utazási lehetőség biztosítását is, amely nem kikényszeríthető, megfelelően közölt formában azt visszavonhatta volna az alperes, de jogelődje is. Nem ítélte bizonyítottnak a felperesnek azt a tényállítást, hogy hétfőként egy szombaton vagy vasárnap kellett dolgoznia, míg az alperesnél több hétfőn is beosztásra kerülhetett. Rámutatott, a több hétfőn történő beosztást az alperes jogelődje által biztosított munkaszervezési feltételek is lehetővé tették. Nem állapított meg változást a munkavégzés területe kapcsán sem, mivel a jogelőddel kötött munkaszerződés is azt egész Magyarország területén határozta meg, és ténylegesen a korábbiakhoz képest más megyék területén nem is kellett munkát végeznie a felperesnek. Nem tartotta lényeges, nehézséget okozó változásnak a tablet és a kézi nyomtató használatát. Megjegyezte, miután csupán beszállítás ellenőrzés történt, a felperes a felmondás közléséig a tablet használatot illetően tapasztalattal nem is rendelkezett. Nem értékelte lényeges változásnak a másnapi munkavégzéshez a menetrendek megtekintését és otthoni előkészületeket. Nem a munkafeltételekben bekövetkezett hátrányként minősítette a felperesnek azt a véleményét, miszerint a tablettal való ellenőrzés nem hatékony. A közvetlen irányítóval való egyeztetéssel összefüggésben hátrányos körülményt szintén nem talált megállapíthatónak, utalva arra, hogy a felperes sem jelölte meg, hogy ebből milyen hátránya fakadt, míg tanú 1 neve tanúvallomása és a felperes nyilatkozata is alátámasztotta, hogy tanú 1 neve, mint közvetlen vezetővel a felperes telefonon is személyesen is tudott egyeztetni, illetve találkozni.

[18] A munkafeltételek lényeges változásnak tekintette ugyanakkor, hogy a jogutódlást követően a felperes a jogelőd által biztosított pihenő helyiségeket étkezés, várakozás, mosdó igénybevétele céljából nem használhatta akkor sem, ha város 1 neve végzett munkát, és akkor sem, ha vidéken. tanú 2 neve és tanú 1 neve tanúk vallomásaiból arra következtetett, hogy a felperesnek önállóan kellett megszerveznie a pihenőideje, várakozási ideje eltöltését, illetve mosdó használatát, ezáltal nem foglalkozott az alperes azzal, hogy az Mt. 51. § (4) bekezdésében előírt kötelezettségét teljesíti-e. Utalt a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II.8.) SZCSM-EüM együttes rendelet 16. § (4) bekezdésében, 19. §-ában és 23. §-ában előírt munkáltatói kötelezettségekre, és a 89/391/EGK irányelv azon előírására, miszerint a munkahelyi biztonsággal, higiéniával és egészségvédelemmel kapcsolatos intézkedések költségei nem terhelhetik a munkavállalót. Jelentőséget tulajdonított annak, hogy a fix

munkavégzési hely hiánya nem azt jelenti, hogy a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményének biztosítására vonatkozó kötelezettsége nem áll fenn. E kötelezettséghez pedig hozzátartozik az egészséges étkezésre alkalmas helyiség kialakítása, mosdó használat biztosítása, amely követelményekkel nem egyeztethető össze, hogy mindez a felperes találmányára volt bízva. nem fogadta el az alperesnek azt az érvelését, miszerint a jogelőd helyiségeivel nem rendelkezett, mivel a felperes felmondásában nem ezen helyiségek használatának hiányát kifogásolta, hanem azt, hogy az alperes nem biztosított pihenésre, mosdóhasználatra lehetőséget. Kitért arra is, a világjárvány, illetve a veszélyhelyzet ideje alatt az étterem, nyilvános mosdó, azaz a közforgalom számára egyébként máskor nyitva álló helyiségek használata mindenki számára korlátokba ütközött, és ettől függetlenül is figyelembe vehető, hogy egy étteremben elfogyasztani kívánt ebéd nyilvánvalóan költségesebb, mint az otthon készült étel elfogyasztása és a mosdó használatáért fizetni kell. Ezzel összefüggésben értékelte, hogy a felperesnek a munkabére alacsonyabb lett, vagyis alacsonyabb munkabérből kellett volna biztosítani a meleg étkezések és a mosdó használatok költségét, vagy annak előlegezését utólagos térítés esetén. Miután a felmondás ezen oka tekintetében megállapította az Mt. 40. § (1) bekezdése szerinti feltételek fennállását, az Mt. 70. §-a és 77. §-a szerinti jogkövetkezményeket alkalmazta.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[19] Az elsőfokú ítélettel szemben mindegyik peres fél fellebbezést terjesztett elő.

[20] A felperes az elsőfokú bíróság ítéletének az indokolásával szemben élt jogorvoslati kérelemmel, és annak megváltoztatását kérte akként, hogy a felmondásban közölt valamennyi ok esetén megállapítható az Mt. 40. § (1) bekezdésében meghatározott feltétel. Hangsúlyozta, a munkafeltételek megfogalmazás nem azt jelenti, hogy a munkaszerződés tartalmát kell vizsgálni. Véleménye szerint hátrányosnak minősül az, hogy kevesebb jövedelmet kap, ha a megelőző nap délután közlik, hogy reggel vagy délután fogja másnap kezdeni a munkát, az otthoni felkészülés, amelyet nem térít meg a munkáltató, a munkába járáshoz történő bérlet árának csupán részbeni kifizetése, valamint hogy 12 órás munkavégzés és több szabadnap esetén ritkábban kellett szabadságot kivenni ügyintézés érdekében. Álláspontja szerint a jövedelem változása önmagában elegendő a munkaviszony megszüntetéséhez. Előadta, több hétvégén előfordult munkavégzés, ha a munkatárs beteg volt, vagy egyéb problémák merültek fel, a tablettel, nyomtatóval való munkavégzés a mozgó járművön gyakorlatilag lehetetlen, és korábban a másnapi munkavégzéshez szükséges kötelezvényeket munkaidőben írták.

[21] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását kérte. Érvelése szerint miután a felperesi felmondásban megjelölt 13 ok közül 12 ok esetében az elsőfokú bíróság nem találta megállapíthatónak az Mt. 40. § (1) bekezdésében meghatározott feltételek fennállását, nem minősíthette volna a munkáltató személyében bekövetkező változással (jogutódlással) összefüggő munkafeltételek megváltoztatását oly mértékben hátrányosnak és sérelmesnek, hogy az megalapozhatta volna a felperes igényeit. Az elsőfokú bíróság által elfogadott egyetlen indok ugyanis jellegénél, mibenléténél fogva nem lehet alkalmas arra, hogy egy funkcionális munkaviszonyt a maga teljességében megrendítsen, és a felperes sem úgy mutatta be az okokat, hogy azok közül

önmagában egy is elegendő lenne a felmondás megalapozásához. Hivatkozott arra, az Mt. 40. § (1) bekezdése szerinti feltétel megvalósulásához szükséges, hogy a munkáltató életvitele, családi körülményei ténylegesen elnehezüljenek, amelyet azonban a D...Zrt.buszos helyiség használatának hiánya nem eredményez, a munkaviszonyt nem lehetetleníti el. Utalt arra, a jogelődnél sem volt minden területen biztosított a helyiségek használata, ekként ott is kényszerűségből kellett megoldani a munkavállalóknak az étkezést, mosdó használatot, amelyet alátámasztott tanú 3 neve és tanú 4 neve tanúk vallomása is. Kiemelte, a felmondási indok e körben egyértelműen a jogelőd épületeibe történő belépés hiányát nevesíti, amely kizárólag a jogelőd döntésére vezethető vissza, így az nem tekinthető a jogutódlással összefüggésben bekövetkező munkafeltétel változásnak. Állította, amennyiben a mosdó használat fogyasztástól vagy díjfizetéstől függött volna, azt nyilvánvalóan térítette volna, azonban e körülmény nem merült fel, ilyen kiadást a felperes nem jelzett, elszámolást soha nem kezdeményezett, bizonylatot nem mutatott be. Megítélése szerint az elsőfokú bíróság a kereseten túlterjeszkedett, mivel az ítéletében figyelembe vett 3/2002. (II. 8.) SZCSM-EÜM együttes rendeletre és a 89/391/EGK irányelv rendelkezéseire a felperes sem a keresetlevelében, sem a felmondásában nem hivatkozott. Megjegyezte, e jogszabály érvényesülése csak a telephelyhez kötött munkavégzés során képzelhető el fizikailag, azonban a felperes a jogutódlás előtt is autóbusz járatok fedélzetén végezte munkáját, ahol a mosdó használat eleve nem képzelhető el, és e feltételek biztosításától soha nem zárkózott el, csak ilyen irányú kifejezett igénnyel első ízben a felmondásban szembesült.

Az ítéltábla döntésének indokai

[22] A felperes fellebbezése részben alapos, az alperes fellebbezése alaptalan.

[23] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a fellebbezés 371. § (1) és (2) bekezdésében megjelölt tartalmi követelményei körében előadottak. E jogszabályi rendelkezésből következik, hogy korlátot nemcsak az képez, hogy a fellebbező fél milyen tartalmú másodfokú döntést kér, hanem az, hogy ezt milyen indokkal teszi, melyik eljárási vagy anyagi jogszabály megsértésére hivatkozik.

[24] Ennek megfelelően a felülbírálat keretében az ítéltábla – figyelemmel a fellebbezés indokaira – egyrészt a Pp. 369. § (1) bekezdése szerinti jogkörben eljárva vizsgálta, hogy az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett-e a kereseti kérelmen, másrészt a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkörében eljárva az elsőfokú ítélet anyagi jognak való megfelelését vizsgálta.

[25] A felperes felmondását az Mt. 40. § (1) bekezdésére alapította. E rendelkezés szerint az Mt. 70. §-ban és a 77. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna. Ez alapján a munkavállaló az Mt. 40.§-ában

biztosított jogával megalapozottan akkor élhet, amennyiben bizonyítja a jogszabályban előírt konjunktív minősített körülmények fennállását. Azt az eseményt, mely szerint a munkáltató személyében változás következett be, ezen túlmenően azt a feltételt, hogy a rá irányadó munkafeltételek megváltoztak, továbbá, hogy e két változás egymással okozati összefüggésben állt. A munkafeltételek körében további minősített körülményt vár el a jogalkotó az e jogával élni kívánó munkavállalótól, így a munkafeltételnek egyrészt lényegesen, másrészt a hivatkozó félre hátrányosan kell megváltoznia. E két minősítésnek együttesen és okozati összefüggésben kell fennállnia azzal a követelménnyel, hogy emiatt a munkaviszony fenntartása sérelemmel, még hozzá aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna (Kúria Mfv.II.10.459/2017/5.).

A jogszabály megfogalmazásából következően a lényeges hátránynak nem kell feltétlenül bekövetkeznie a jogvesztő határidő alatt, hiszen a felmondási jog biztosítása éppen azt a célt szolgálja, hogy az ilyen sérelem bekövetkezése megelőzhető legyen. A munkavállalónak azt kell valószínűsítienie, hogy objektív szempontok alapján elbírálható okok miatt a munkafeltételekben bekövetkező változás az aránytalan sérelem vagy az ellehetetlenülés következményével járna. Ezért függetlenül attól, hogy 30 napos jogvesztő határidő alatt élhet a munkavállaló az Mt. 40. § (2) bekezdésben foglalt felmondás lehetőségével az ezen időtartam alatt tapasztaltak alapján, de a jognyilatkozat értékelésének vizsgálata ki kell terjedjen arra, hogy ezen tapasztalt munkafeltételekbeli változás a munkaviszony fenntarthatósága szempontjából olyan lényeges és hátrányos következményekkel jár-e, amely miatt ellehetetlenül a munkaviszony további fenntartása, vagy az aránytalan sérelemmel jár (Kúria Mfv.I.10.451/2017/5. szám). Nem kizárólag a felmondással élő munkavállaló személyes tapasztalata bírhat így jelentőséggel. Vannak ugyanis olyan munkafeltételek, amelyek egy adott munkáltatónál mindenkire, vagy legalábbis többekre, például az azonos munkakörben dolgozóakra egyformán érvényesülnek, ezért azok változásának hatása mások tapasztalata alapján is megítélhető.

Nem követeli meg ugyanakkor az Mt. 40. § (1) bekezdése azt, hogy a változás oka a munkáltató jogellenes magatartása legyen, ezért nincs jelentősége annak, hogy az egyes változások előidézésekor a munkáltató jogszerűen vagy jogellenesen járt-e el, a felmondás jogszerűségének vizsgálata szempontjából nem a munkáltató magatartása, hanem a változás munkavállalóra történő hatása bír jelentőséggel. A munkáltatói magatartás jogellenessége adott esetben csupán a sérelem mértékét emelő tényezőként jöhet számításba, de jogellenesség nélkül is eredményezheti az aránytalan sérelmet.

[26] Az Mt. 40. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek közé tartoznak a személyi és tárgyi feltételeken túl mindazok a körülmények, amelyek meghatározzák a munkavállaló munkaviszonyból származó jogait és kötelezettségeit – ideértve a díjazásra vonatkozó rendelkezéseket is (EBH2000. 349) –, legyen annak alapja akár jogszabály, akár munkaszerződés, akár kollektív szerződés, akár a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása, vagy csupán a kialakult gyakorlat. A munkafeltételek alatt ezek bármelyikének – a munkáltatói alany megváltozásához (automatikusan) kapcsolódó – változása lehet olyan lényeges és hátrányos a munkavállaló számára, amely a munkaviszonya fenntartását lehetetlenné vagy aránytalanul sérelmessé teszi. Az Mt. 40. § (1) bekezdésében szereplő „irányadó munkafeltételek” kifejezést tehát nem lehet olyan szűkítően értelmezni, amelynek eredményeként az egyéb körülmények mellőzésével kizárólag a munkaszerződés tartalma kerülhetne vizsgálatra. Értelemszerűen a munkaszerződésben foglaltak értékelése nem megkerülhető, azonban nem is kizárólagos.

[27] Lényeges, a felmondás indokolásában a munkavállaló több okot is megjelölhet, azonban ez nem azt jelenti, hogy mindegyiknek külön-külön teljesítenie kell a jogszabályi feltételeket, mint ahogyan azt sem, hogy e változásoknak mindegyikét értékelve együttesen kell olyan lényegesnek és hátrányosnak lennie, amely a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné vagy aránytalanul sérelmessé teszi. Elegendő lehet tehát, ha egyetlen ok minősül valósnak és okszerűnek, és teljesíti a jogszabályi feltételeket, továbbá az is, ha több ok összességében valósítja meg a feltételeket.

[28] Mindezek előre bocsátása után az ítéltábla álláspontja az egyes felmondási okokkal kapcsolatban a következő:

[29] A felmondás 1. pontjában foglaltak tekintetében az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a munkaidő beosztásával kapcsolatos feltételek a felperes esetében nem változtak. A felperesnek – az alperesi jogutódlást követően sem változott – munkaszerződésében napi 8 óra szerepel, ez az általános teljes napi munkaidőt jelenti, amely a munkavállaló foglalkoztatása tekintetében meghatározott, a munkaidő-beosztás alapjául szolgáló időtartam [Mt. 45. § (4) bekezdés és 92. § (1) bekezdés, illetve az utóbbihoz fűzött indokolás], de önmagában nem határozza meg a munkaidő-beosztás „ténylegesen megvalósuló” formáját, így nem azonosítható az Mt. 97. § (2) bekezdése szerinti, hétfőtől péntekig tartó munkaidő-beosztást feltételező általános munkarenddel. Az általános napi munkaidő ugyanis csupán a munkavállalóra irányadó munkaidő-mérték, a „tényleges megvalósulást” pedig a munkaidő-beosztás eredményezi, amely lehet általános munkarend szerinti, vagy egyenlőtlen [Mt. 97. § (2)-(3)]. Az tehát, hogy a felperes munkaszerződésében 8 óra teljes napi munkaidő szerepelt, nem jelent többet, mint, hogy mennyi munkaidőt oszthatott be esetében a munkáltató. A 10-12 órás napi munkaidő pedig arra utal, a napi 8 órás teljes munkaidőben történő foglalkoztatása „ténylegesen” egyenlőtlen munkaidő-beosztás alapján történt az Mt. 99. § (1) és (2) bekezdéseiben meghatározott keretek között. Ezért a munkaszerződés szerinti napi munkaidő (mint a munkaidő mértéke) és a munkaidő-beosztás (mint a munkaidő „tényleges megvalósulási formája”) egymástól elkülönülő munkafeltételek, amelyek a változás szempontjából külön-külön vizsgálándók, így ezáltal önmagában a munkaidő korábbiaktól eltérő módon történő beosztása is jelenthet olyan változást, amely akár lényeges és hátrányos is lehet a munkavállaló számára és – ha nem is magában, hanem egyéb okokkal együtt – eredményezheti a munkaviszony fenntartásának ellehetetlenülését vagy aránytalanul sérelmessé válását.

[30] Az elsőfokú bíróság a munkaidőbeosztás vizsgálata kapcsán tényként állapította meg, hogy a felperes a jogelőd munkáltatónál is beosztásra került napi 8 órára is, nem mindig 10-12 órás rendben dolgozott. E tény a felperes fellebbezésében nem vitatta, nem kérte e körben a tényállás módosítását a bizonyítékok mérlegelésének okszerűtlenségére hivatkozással. Ezért azt az ítéltábla a Pp. 370. § (1) bekezdésére figyelemmel nem bírálhatta felül, a másodfokú eljárásban is irányadónak kellett tekinteni az elsőfokú bíróság által ezen felmondási okkal összefüggésben megállapított tényállást. Miután pedig az alperesi jogelődnél sem csak 10-12 órás volt a felperes munkaidőbeosztása, e munkafeltételt illetően változás nem következett be.

[31] A felmondás 2. pontjával kapcsolatban az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az abban foglaltak valóság, ugyanakkor tévesen nem találta e lényeges és

hátrányos változást aránytalan sérelemmel járónak. A munkaidő-beosztásnak ugyanis csak egyik eleme a munkavégzéssel érintett napok megjelölése, a munkáltatónak emellett meg kell határoznia az adott napi munkavégzés tartamát, továbbá annak kezdő és befejező időpontját is. Ennek munkavállalóval történő közlésével kapcsolatban az Mt. 97. § (4) bekezdése azt a kötelezettséget írja elő a munkáltató számára, hogy legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban történjen meg. Ennek hiányához azt a jogkövetkezményt fűzi, hogy az utolsó munkaidőbeosztás az irányadó. Az tehát, hogy a munkáltató a munkaidő kezdő időpontját csak a megelőző napon 14 óra után adta meg, nem csak lényeges változás volt a jogelőd eljárásához viszonyítva, hanem jogellenes is. A munkaidő beosztás megelőző nap 14 óráját követő meghatározása miatt a munkavállaló számára a másnapi munkaidő kiszámíthatatlanná válik, a munkaidőbeosztással kapcsolatos, munkavállalók védelmét szolgáló garanciális szabályt sért. Ahhoz, hogy a munkavállaló a két munkavégzés közötti napi pihenőidejével – annak rendeltetése, funkciója szerint – szabadon rendelkezessen, az szükséges, hogy szabadideje megszervezéséhez kellő idő álljon rendelkezésre. Az Mt. 97. § (4) bekezdésében szereplő garanciális szabály nyilvánvalóan ezt célozta biztosítani.

Az Mt. 97. § (5) bekezdése a munkáltató számára lehetőséget ad arra, hogy a munkaidő-beosztást módosítsa, de ezt a lehetőséget a (4) bekezdés szerinti kellő időben már közölt munkaidő beosztásra korlátozza és arra az esetre, ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel. Ilyen helyzetekben is a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban közölni kell a módosítást. Ezek a munkaidő-beosztással kapcsolatos szigorú szabályok arra utalnak, hogy a jogalkotó különös nyomatékot kívánt adni a munkavállaló szabadidejével kapcsolatos önrendelkezési jogának. Az Mt. 135. §-a ugyan nem zárja ki, hogy a felek az előbbi szabályoktól eltérő megállapodást kössenek, ilyen megállapodásra azonban a felek között nem került sor.

Az tehát, hogy a munkavállaló ezen önrendelkezési joga a munkáltató jogellenes magatartása következtében rendszeresen és tartósan sérül, önmagában is kimeríti az aránytalan sérelem kritériumát, ilyenként pedig kellő indokul szolgálhat a munkaviszony az Mt. 40. § (1) bekezdésén alapuló felmondáshoz.

[32] A felmondás 3., 4. és 5. pontja szerinti okok a munka – alaphéren felüli – díjazását érintik. Ennek csökkenése az elsőfokú bíróság álláspontjától eltérően – a már kifejtettek szerint – a munkafeltételekben bekövetkező változást jelent, ahhoz nem szükséges munkáltatói kötelezettség megszegése. Az elsőfokú bíróság által e körben hivatkozott Kúria – helyesen – Mfv.II.10.071/2021/7. számú részitélete jelen esetre nem irányadó, mivel az eltérő tényálláson alapul, abban az ügy tárgyát a munkavállaló azonnali hatályú, az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára alapított felmondása képezte, amely jogszabályi rendelkezés szerint szükséges a kötelezettségzegés. Vizsgálni kell ezért, hogy a változás hátrányos és lényeges oly mértékben, hogy az a munkaviszony fenntartásának ellehetetlenülését vagy aránytalanul sérelmessé válását eredményezi.

Az elsőfokú bíróság – bár a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő körülményként nem értékelte, de – tényként állapította meg, hogy az alperes személyében való jogutódlást követően, annak következtében a felperes alaphérből és pótlékokból álló munkabére csökkent, és az alperes csupán havi 22 566 forint összegű pótlékátalányt biztosított, teljesítményöszönző jutalékot nem. Ezt az alperes sem támadta fellebbezésével, ezért a

másodfokú eljárásban tényként kellett figyelembe venni, hogy havi több tízezer forintos összegben csökkent a felperes pótlékokból származó munkabérrésze.

Nem vitatottan az alperes a cafetéria juttatást 2021. januárjától nem kívánta biztosítani. Kétségtelen, a munkáltatónak cafetéria juttatására jogszabályi kötelezettsége nincs, ugyanakkor lényeges, hogy a jelen esetben a jogelőd – a peradatokból kitűnően – a munkavállalók érdekképviselői szervével kötött kollektív szerződési megállapodásban vállalta e juttatás teljesítését. Éppen ezért annak megszüntetéséről önhatalmúlag nem dönthetett, csupán a kollektív szerződés módosítására, felmondására vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján mentesülhetett annak fizetése alól, illetve jogutódként az Mt. 282. §-ának figyelembevételével, ahogy arra egyébként a per iratai is utalnak. Annak előrevetítése ezért, hogy a munkavállaló a következő évtől évi 200 000 forint összegű juttatástól eszik, a munkáltató személyében bekövetkező változással áll összefüggésben, annak megszüntetése alapjául az alperes más körülményt nem jelölt meg.

Az ingyenes utazási jogosultság megszűnése nem vitatottan úgyszintén változást jelent a munkafeltételekben, amely kizárólag a munkáltatói jogutódláshoz kötődik, más körülményt az alperes ennek kapcsán sem jelölt meg.

Mindezek pedig a munkafeltételekben bekövetkező olyan lényeges és a munkavállaló számára hátrányos változások a munka díjazását érintően, amelyek összességükben értékelve alapul szolgálhatnak az Mt. 40. § (1) bekezdése szerinti felmondásnak.

[33] A felmondás 6. pontját illetően az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes nem támasztotta alá azt a tényállítást, miszerint a jogelőd munkáltatónál csupán havonta egy hétvégén egy szombaton vagy vasárnap kellett munkát végeznie. E tény a felperes fellebbezésében nem vitatott, nem kérte e körben a tényállás módosítását a bizonyítékok mérlegelésének okszerűtlenségére hivatkozással. Ezért azt az ítéltábla a Pp. 370. § (1) bekezdésére figyelemmel nem bírálhatta felül, a másodfokú eljárásban is irányadónak kellett tekinteni az elsőfokú bíróság által ezen felmondási okkal összefüggésben megállapított tényállást. Miután pedig az alperes jogelődjénél sem kizárólag havonta egy hétvégi napon kellett munkát végeznie a felperesnek, nem volt megállapítható változás e munkafeltétel kapcsán, figyelemmel arra is, hogy a beosztásra való lehetőség szempontjából a munkaszerződésben foglalt feltételek nem változtak, mind a jogelőd, mind a jogutód megszakítás nélküli tevékenységet folytatott, ezért a munkaidőbeosztás lehetősége esetükben nem különbözött.

[34] A felmondás 7. pontjában foglaltak esetében helyesen állapította meg, hogy a munkavégzés helyében változás nem következett be a munkáltatói jogutódlást követően. A munkaszerződésben Magyarország területe szerepelt munkavégzési helyként, amelyre vonatkozó szerződési kikötés nem módosult. Ténylegesen ugyanakkor korábban a felperesnek csupán három megye területén kellett munkát végeznie, azonban a munkáltatói jogutódlást követően sem kellett ezektől eltérő megyékben munkát végeznie, erre vonatkozó peradat nincs, és ilyet a felperes sem az elsőfokú eljárásban, sem fellebbezésében nem állított.

[35] A felperes felmondása 8. pontjában a mosdóhasználat, az étkezési, várakozási lehetőség biztosításának hiányát jelölte meg. Ezen ok az alperes fellebbezési állításával

szemben nem kizárólag arra vonatkozott, hogy a felperes a D...Zrt.busz helyiségeibe nem léphet be ilyen célokból. Tény, a felmondás e pontjának mondata azzal kezdődik, hogy a D...Zrt.busz helyiségeibe korábban beléphetett, és a jogutódlást követően erre nincs lehetőség. A mondat azonban azzal fejeződik be, hogy „az utcán kell várakozni, enni, a mosdóba ott tud elmenni, ahol erre lehetősége van, amely sok helyen fizetéssel jár”, amelyből az következik, hogy általában a mosdóhasználat, étkezési, várakozási lehetőség alperes általi biztosításának hiánya jelenti a felmondás okát. Ennek kapcsán egyetértett az ítéltábla az elsőfokú bíróságnak azzal az álláspontjával, miszerint a sérelmezett lehetőségek biztosításának hiánya önmagában a munkafeltételek olyan lényeges és hátrányos változását jelentik a korábbiakhoz képest, amely a felperes számára aránytalanul sérelmessé tette volna a munkaviszony fenntartását. Nem elvárható ugyanis, hogy a munkavállaló személyes szükségleteit nyilvános illemhelyen végezze el, vagy ennek érdekében vendéglátóipari egység szolgáltatását vegye igénybe akár térítés ellenében, vagy étkezését az időjárási viszonyoktól függetlenül közterületen oldja meg.

A munkavégzéshez szükséges feltételek, illetve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítása ugyanis a munkáltató Mt. 51. § (4) bekezdéséből fakadó kötelezettsége. Bár nem vitásan a hiányolt feltételek a jogelődnél sem álltak a munkaidő teljes tartamában rendelkezésre, de a buszállomásokon igen, amely tervezhetően elérhető volt a forgalmi ellenőr munkavállaló számára is, ezért ezek teljes munkaidőben fennálló hiánya, elérhetetlensége lényeges és aránytalanul sérelmes hátránynak tekinthető. Az alperes az Mt. 51. §-a (4) bekezdésének alkalmazását nem támadta, márpedig a munkavégzéshez szükséges feltételek, illetve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei biztosításának sérelme a jelen esetben ez alapján is megállapítható. Ebből következően nincs jelentősége a 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM együttes rendelet és a 89/391/EGK irányelv alkalmazhatóságának, így azt az ítéltábla nem vizsgálta.

[36] Alaptalanul kifogásolta egyebekben az alperes fellebbezésében, hogy a fenti rendelet és irányelv alkalmazásával az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett volna a kereseti kérelmen.

A Pp. 342. § (1) bekezdés első mondatának első fordulata és (3) bekezdése szerint az érdemi döntés nem terjedhet túl a kereseti kérelmen, illetve törvény eltérő rendelkezése hiányában az érdemi döntés nem terjedhet ki olyan jogra, amelyet a fél a perben nem állított. A Pp. 170. § (2) bekezdés a)-e) pontjai értelmében a keresetlevél érdemi részében fel kell tüntetni a bíróság döntésére irányuló határozott kereseti kérelmet, az érvényesíteni kívánt jogot a jogalap megjelölése útján, az érvényesíteni kívánt jogot és a kereseti kérelmet megalapozó tényeket, az érvényesíteni kívánt jog, a tényállítás és a kereseti kérelem közötti összefüggés levezetésére vonatkozó jogi érvelést, és a tényállításokat alátámasztó és rendelkezésre álló bizonyítékokat, bizonyítási indítványokat az e törvényben meghatározott módon. E jogszabályi rendelkezések összevetéséből az következik, hogy a keresetlevél érdemi részének kötelező tartalmi elemei közül a kereseti kérelem és a jogalap az, amelyekre a túlterjeszkedés tilalma vonatkozik, hiszen a Pp. 342. §-a a kereseti kérelem mellett a fél által állított, azaz az általa érvényesíteni kívánt – a jogalap megjelölése útján feltüntetendő – jogot védi.

A Pp. 7. § (1) bekezdés 8. pontja értelmében az érvényesíteni kívánt jog az az anyagi jogi jogszabályi rendelkezés, amely az alanyi jogot közvetlenül keletkeztető tényeket meghatározza és annak alapján az igény támasztására feljogosít. A munkavédelmi tárgyú

rendelet és irányelv azonban nem a felperes általa érvényesíteni kívánt jogot közvetlenül keletkeztető tényeket meghatározó jogszabályi rendelkezések, ezért azok elsőfokú ítélet indokolásában történő felhívása nem ütközik a Pp. 342. § (1) és (3) bekezdésében meghatározott tilalmakba.

[37] A felmondás 9. pontjában foglaltakkal kapcsolatban az ítéltábla egyetértett az elsőfokú bíróságnak azzal az álláspontjával, hogy a tablettel történő munkavégzés bevezetését – a mai világban a munkavégzés valamennyi területén megjelenő technikai fejlődésre figyelemmel – nem lehet aránytalan sérelmet okozó, vagy a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő változásnak tekinteni. Az aránytalan sérelem vizsgálatánál ugyanis a másik fél oldalán elérhető előnyöket is figyelembe kell venni, azokat is össze kell vetni a hivatkozó fél sérelmeivel. A technikai fejlődés követésével a munkáltatónál elérhető jelentős előnyök mellett a munkavállaló betanulásakor mutakozó – várhatóan átmeneti – nehézségek elenyészőek.

[38] Ugyancsak nem lehet ilyennek tekinteni – az elsőfokú bíróság helyes érvelésének megfelelően – azt a felmondás 10. pontjában szereplő okot, hogy a területi vezető beosztottjai csak elektronikus úton tudták elérni. A felperest feladatának elvégzésében ez a változás nem gátolta, részére többletmunkát vagy egyéb nehézséget nem eredményezett, ilyet a felperes fellebbezésében sem jelölt meg.

[39] A felmondás 11. pontjában a felperes arra hivatkozott, hogy otthoni munkavégzésre volt szükség a másnapi munka összeszervezéséhez. Ennek tényét alátámasztotta tanú 5 neve és tanú 6 neve a Szolnoki Törvényszék 15.M.70.212/2020. számú ügyben tett tanúvallomása is, amelyről készült jegyzőkönyvet az elsőfokú bíróság beszerezte, azt a peranyag részévé tette. tanú 2 neve szintén a fenti ügyben tett és az elsőfokú bíróság által a peranyag részévé tett tanúvallomásában pedig azt mondta el, hogy az ellenőrök feladata volt a járatok összeolvasása, összeszerkesztése, és annak meghatározása, hogy a kiadott járatokat milyen sorrendben kívánják ellenőrizni. Ezért megállapítható, hogy a másnapi munkavégzésre való otthoni felkészülés a munkáltató által kiadott utasítások alapján tartósan bizonyos mértékű többletmunkavégzést eredményez a felperes számára.

Az Mt. 86. § (1) bekezdése értelmében a munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Ebből következően a másnapi munkavégzésre történő felkészülés időtartama – akármilyen rövid is az – a munkaidő része és amennyiben azt a munkáltató nem ekként kezeli, az előbbi jogszabályi rendelkezésbe ütközően jár el. Ez pedig egyrészt hátrányos változás a jogelődnél fennálló munkafeltételekhez képest. Az otthoni munkavégzés ideje ugyanakkor rövidebb, így az nem önmagában, hanem az egyéb okokkal együtt értékelve teszi aránytalanul sérelmessé a munkaviszony fenntartását a felperes számára.

[40] A felmondás 12. pontjában foglaltakat illetően az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy nem szolgálhatnak az Mt. 40. § (1) bekezdése szerinti felmondás alkalmazásához kellő alapul. Az ugyanis, hogy a technológiai újítás, fejlesztés bevezetése az ellenőrzés dokumentálása során kezdetben nehézséget okoz és csökkenti az ellenőrzés hatékonyságát, nem bizonyítja azt, hogy ez olyan tartós változása a munkafeltételeknek, amely lényeges, a felperesre nézve hátrányos és a munkaviszony fenntartását ellehetetlenítő,

vagy azt aránytalanul sérelmossé tevő lenne, illetve az egyéb indokok hatását ebbe az irányba emelné.

[41] Mindezek alapján a felmondás 2. és 8. pontjában foglalt okok esetében egyenként önállóan, a 3., 4. és 5. pontjában foglalt okok esetében együttesen, míg a 11. pontjában foglaltak esetében a többi előző okkal együttesen megállapítható volt az Mt. 40. § (1) bekezdésében meghatározott feltételek fennállta, ezért a felperes jogosult az Mt. 70. § (3) bekezdése szerint a felmentési időre járó távolléti díjra és az Mt. 77. § (3) bekezdése szerinti végkielégítésre, amelyek összecszerúsége a perben nem volt vitatott.

[42] A kifejtettekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az indokolását érintően a rendelkező részben foglaltak szerint részben megváltoztatta, míg egyebekben helybenhagyta.

[43] A felperes fellebbezése fele részben eredményes volt, míg az alperes fellebbezése nem vezetett eredményre. Ennek figyelembevételével az ítéltábla a Pp. 101. § (3) bekezdése alapján a felperest képviselő pártfogó ügyvéd díjának viseléséről akként rendelkezett, hogy összességében annak 80 %-a viselésére az alperes, 20 %-a viselésére pedig a felperes köteles.

Az alperes másodfokú perkölséget nem számított fel, ezért arról az ítéltábla nem rendelkezhetett [Pp. 81. § (1) bekezdés és 82. § (3) bekezdés].

[44] A felperesi fellebbezésnek az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 48. §-a szerinti mértékű eljárás illeték fele része megfizetésére a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján az alperes köteles, míg a további fellebbezési eljárás illeték a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Szeged, 2022. március 31.

Dr. Jobbágy Ildikó s.k.

Dr. Tolna András s.k.

Dr. Dobler László s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró