

EBH2017. M.2.

I. A munkahelyen kifüggesztett írásbeli tájékoztatásban foglaltakra a munkáltató akkor hivatkozhat utasításként, ha az abban foglaltakat bizonyítottan mindenki megismerhette, az egyértelmű eligazítást adott a követendő magatartásról, a munkáltató pedig következetesen elvárta az előírások betartását. Amennyiben mindezt a munkáltató nem tudja bizonyítani, a tájékoztatásban foglaltak betartásának elmaradására azonnali hatályú felmondást alapítani nem lehet.

II. Amennyiben a munkáltató a munkaügyi perben nem hivatkozik a munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettségre, nem tesz e körben bizonyítási indítványt, hivatalból ennek teljesítése nem vizsgálható [2012. évi I. tv. 18. § (2) bek., 78. § (1) bek., 1952. évi III. tv. 164. §].

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2000. augusztus 7-étől állt az alperes alkalmazásában darukormányos munkakörben. Munkaviszonyát az alperes 2014. július 17-én kelt azonnali hatályú felmondással szüntette meg. Ennek indokolása szerint a felperes 2014. július 9-én délutános műszakban dolgozott, amikor a munkáltató a munkavégzés ellenőrzése során megállapította, hogy 18 óra 25 perckor B. G. munkatársával a vonszolóhelyiségben kártyázott. Meghallgatása során elismerte, hogy nem végzett munkát, eljárását azzal indokolta, hogy ez a tevékenysége nem ment a munka rovására, adott időben a vagonok kirakodásakor nem tudott daruzási feladatot ellátni. A munkáltató a munkavállaló védekezését nem fogadta el. A 2012. évi I. tv. (Mt.) 52. § (1) bekezdés c) pontja alapján a munkavállaló köteles a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. A munkavállaló ezen kötelezettségének nem tett eleget. A kérdéses időszakban kirakodásra várt nyolc acélhulladékkal megrakott vagon, melyek kirakása többek között az ő feladatát képezte. A munkavállaló a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan megszegte, munkaidőben nem a munkafeladatát látta el, nem végzett munkát, egy másik munkavállalóval kártyázott. Olyan súlyos munkafegyelem-sértést követett el, amely az azonnali hatályú jogviszony-megszüntetést tette szükségessé.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

[2] A felperes a keresetében annak kimondását kérte, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a jogviszonyát, ezért 3 havi távolléti díj, végkielégítés, valamint 6 havi távolléti díj [Mt. 82. § (2) bekezdés] megfizetését igényelte. Ezen túlmenően 1 000 000 forint sérelemdíj iránt terjesztette elő az igényét. Álláspontja szerint az alperesnél munkaidőben lehetett kártyázni, ez szokás volt, tudott arról a területvezető Ö. N., és a műszakvezető K. N. is. Állítása szerint várnia

kellett, hogy a középső 2-es darura fel tudjon menni, mivel ennek működése akadályozta volna a többiek munkáját. Nem volt olyan feladat, amit el kellett végezni, a pihenőidejét töltötte, ezt pedig akkor veszi ki, amikor a termelést és a munkavégzést nem akadályozza. A felperes arra is hivatkozott, hogy a jogviszony-megszüntetését követően pszichés problémái keletkeztek, anyagilag ellehetetlenedett, fölöslegesnek érzi magát, a munkaerőpiaci állapotok pedig csak súlyosbították a depresszióját, mivel nem tud elhelyezkedni 6 évvel a nyugdíjazása előtt. A felmondást megelőzően vidám, közvetlen ember volt, szerették a munkatársai, barátai. Jelenleg nincsenek munkatársai, baráti kapcsolatokat már nem ápol, mert külső jegyei - tipikusan a kézremegés - depressziós állapotának tünetei, jelen egészségi állapotában pedig inkább kerüli a társaságot.

[3] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a munkavállaló abban az esetben sem szórakozhat, kártyázhat a munkahelyen, ha nincs folyamatos munkavégzés. Jelen esetben volt daruzási feladat, csak egy kicsit kellett várnia a felperesnek. Ezzel szemben a munkavállaló a konkrét munkavégzési helyét önkényesen elhagyta. Az alperes soha nem engedélyezte, hogy daruzási feladat hiányában kártyázzanak a munkavállalói.

Az első- és másodfokú ítélet

[4] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította.

[5] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 52. §-ának (1) bekezdés c) pontjában, valamint a 78. § (1) bekezdésében foglaltakra.

[6] Sz. K. tanúvallomása alapján megállapította, hogy a felperes és a tanú is kártyázott az alperesnél, azonban a tanúvallomása nem támasztotta alá, hogy mindez a munkahelyi vezető tudtával történt, nem tudott név szerint megjelölni olyan vezetőt, csoportvezetőt, aki tudott a munkavállalók ezen tevékenységéről. A tanúvallomás nem támasztja alá, hogy az alperesnél a munkáltató által eltűrt gyakorlat lett volna a munkavállalók munkaidőben történő kártyázása.

[7] B. G. tanú szerint ha az 1-es és a 3-as daru működik, akkor a 2-es daruval nem lehet tevékenységet végezni. A tanú azonban az alperesnél foglalkoztatása idejére nyilatkozott, azt nem tudta, hogy a munkaviszonya 2011-ben történt megszűnése után mi volt a munkáltatónál a gyakorlat. R. M. tanú alátámasztotta, hogy a perbeli ellenőrzéskor a felperes egy munkatársával kártyázott, és akkor több vagon még nem volt kirakodva. B. G. tanú úgy vallott, hogy az az irat, amely a kártyázás megtiltásáról szól nem volt kifüggesztve a munkáltatónál, a tanú azonban 2013 őszétől dolgozott csak az alperesnél. Állítása szerint előfordult, hogy munkahelyi ellenőrzéskor látták őt kártyázni a felperessel, ez utoljára akkor történt, amikor az ellenőrzés volt. Vallomása szerint a kártyázás miatt szüntették meg az ő jogviszonyát is.

[8] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság ítéletében kifejtette, hogy a felperes a munkaviszonyából eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte azzal, hogy munkaidőben szórakozott, kártyázott. Ez még munkaközi szünetben sem megengedett, mert a rendeltetésének nem felel meg ez a tevékenység. Az alperes Kollektív Szerződése figyelembevételével a felperes esetében a munkaközi szünet a munkaidő része volt. Munkaidőben pedig különösen elvárható általában is a munkavállalótól, hogy ne szórakozzon, kártyázzon.

[9] A felperes munkaköri leírása alapján nemcsak daruzási feladatai voltak, hanem egyéb tevékenységet is el kellett látnia. Ezért amennyiben ha várakoznia kellett volna arra, hogy a daruval munkát végezhesen, voltak egyéb munkaköri feladatai is, amit elláthatott volna, nem a kártyázás volt a megfelelő tevékenység.

[10] A perben nem merült fel arra adat, és a felperes maga sem állította, hogy az alperes

vezetője tudott volna a munkahelyen való kártyázásról. Ö. N., a hulladéktér vezetője, a felperes felettese vallomása alapján nem látta kártyázni a munkavállalót a perbeli eset előtt. Más munkavállalók kártyázásáról tudott, és intézkedett is ez ellen, amit alátámaszt az említett irat.

[11] Mindezekre tekintettel a bíróság szerint nem állapítható meg, hogy az alperesnél eltűrt gyakorlat lett volna a munkavállalók munkaidőbeni kártyázása, valamint az, hogy a felperes közvetlen munkahelyi felettese tudott volna az azonnali hatályú felmondást megelőzően a munkavállalók kártyázásáról.

[12] Az alperes a felperessel együtt kártyázó B. G. munkavállaló jogviszonyát is azonnali hatályú felmondással akarta megszüntetni, aki azonban - a felperestől eltérően - végül a közös megegyezéssel jogviszony-megszüntetését elfogadta. A munkáltató ezáltal a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét sem sértette.

[13] A felperes fellebbezése folytán eljáró bíróság részítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, és az alperes 2014. július 17-én kelt intézkedése jogellenessége folytán kötelezte az alperest 499 555 forint végkielégítés, valamint 998 910 forint kártérítés megfizetésére, ezt meghaladóan a sérelemdíj fizetésére vonatkozó kereseti kérelem tekintetében az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította.

[14] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást annyiban pontosította, hogy a délutáni, éjszakai műszakban nem teljesítettek munkavégzést a munkahelyi vezetők, a megbízott vezető a műszakvezető volt, és az ő irányítása alatt látták el tevékenységüket a munkavállalók. A 2014. július 9-ei délutános műszak kapcsán a bíróság azzal is kiegészítette a tényállást, hogy amikor 18 óra 25 perckor a felperes a vonszolóhelyiségben kártyázott, munkaközi szünetét töltötte, mert várakoznia kellett a darujával a másik két daru rakodási tevékenységének befejezéséig.

[15] A másodfokú bíróság bizonyítási eljárást is lefolytatott, és az általa meghallgatott tanúvallomása alapján arra a következtetésre jutott, hogy a műszakvezető - aki a jelen esetben K. N. volt - feladatát képezte az adott műszakban a munkavégzés irányítása.

[16] A felperes az eljárás során arra hivatkozott, hogy az ellenőrzés időpontjában várakoznia kellett, akkor a munkaközi szünetét töltötte, mert a másik két daru rakodott. Az alperes az elsőfokú eljárás során beadványában azt a tényt nem tette vitássá, hogy adott időpontban a felperesnek a további munkavégzéshez várakoznia kellett volna, előadta azonban, hogy ekkor sem kártyázhatott. Azt tehát, hogy a felperes várt, mivel a kirakodás a másik két daruval folyt, amit a műszakvezető felügyelt, az alperes nem vitatta.

[17] A munkaközi szünet igénybevétele szabályozására nem került sor, nem volt rögzítve, hogy az a munkavállaló részéről mikor vehető ki, illetve hogy az adott időszak alatt milyen magatartást kell tanúsítaniuk. A munkaközi szünet a munkaidő része volt, miután azonban az nem volt szabályozva és megállapítható, hogy a felperesnek a daruval történő munkavégzéssel várakoznia kellett. Értékelve a tanúvallomásokat is, azt állapította meg a bíróság, hogy a felperes az adott ellenőrzés időpontjában munkaközi szünetet vett igénybe.

[18] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem lehetett megállapítani, hogy a kérdéses időpontban a felperesnek feladata lett volna, hogy nem munkaközi szünetet tartott, és a munka elvégzése helyett kártyázott. Ebből pedig az következik, hogy nem valós az azonnali hatályú felmondás indoka, miszerint a munkavégzés helyett kártyázott.

[19] Az elsőfokú bíróság a felperes által ezzel összefüggésben hivatkozott eltűrt gyakorlatot azért nem állapította meg, mert az alperes ügyvezetője, vagyis törvényes képviselője e körülményekről nem tudott. Ez a hivatkozás azonban a másodfokú bíróság álláspontja szerint nem osztható. Az alperes gazdasági társaság ügyvezetője ugyanis valamennyi vezetői

jogosítványát nem személyesen gyakorolja, a felperes munkahelyi vezetőjének a közvetlen vezetője számít, akinek tudomása volt arról, hogy a munkaközi szünetet a munkavállalók nem megfelelően töltik. A másodfokú tárgyaláson meghallgatott B. Zs. előadta, hogy tudott arról, miszerint a munkaközi szünetben van aki keresztrejtvényt fejt, vagy a mobiltelefonjával játszik, esetleg alszik, kártyázik, ezt nem tartotta olyan tevékenységnek, amit tiltani kellett.

[20] A törvényszék kifejtette, hogy a munkáltató jogosult megtiltani az ilyen jellegű tevékenységet, ennek bizonyításához azonban nem elegendő, hogy esetleg 2013. év elején kifüggesztett egy írásbeli tájékoztatót. A kifüggesztett felhívás közlése, annak folyamatos ismertetése is kétséges, mint ahogy az a tény is, hogy meddig volt kifüggesztve a hivatkozott felhívás. Megállapítható, hogy a munkavállalókat jogkövetkezményt megszabva kifejezetten nem figyelmeztették a magatartás tiltottságára.

[21] A munkáltatónak szabályozni kellett volna, hogy a munkavállaló mikor tarthat munkaközi szünetet, annak mennyi a tartama, és ekkor milyen tevékenységet lehet végezni, megszegése esetén az milyen jogkövetkezményekkel jár. Ez az alperes részéről nem történt meg, a felperessel szemben alkalmazott jogkövetkezmény ezért súlyos és okszerűtlen is.

[22] Miután a felmondás jogellenesnek bizonyult, az Mt. 77. § (1) és (3) bekezdés, 82. § (2) és (3) bekezdése alapján a bíróság 3 havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítést, és 6 havi távolléti díjnak megfelelő kártérítést talált megállapíthatónak a kereseti kérelemnek megfelelően.

A felülvizsgálati kérelem

[23] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős részítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. Másodlagosan a döntések hatályon kívül helyezése mellett az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását indítványozta.

[24] Az alperes jogszabálysértésként az 1952. évi III. törvény (Pp.) 206. §-ának (1) bekezdését, valamint az Mt. 6. §-át, és a 82. és 84. §-át jelölte meg.

[25] Az alperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a bizonyítékok értékelése során a felperes saját nyilatkozatát, amelyet a 2014. november 27-ei tárgyalásról készült jegyzőkönyv rögzít.

[26] Az alperes egyértelműen arra hivatkozott, hogy „A felperesnek mindaddig a darun kellett volna tartózkodnia, amíg a vagonok kirakása be nem fejeződik. Meg kellett volna várnia, hogy az 1-5 vagon a másik daruval kirakják...”, azaz a felperes a darut nem hagyhatta volna el addig, amíg a vagonok kirakása be nem fejeződik.

[27] A peres eljárás során mind Ö. N. tanú, mind pedig B. Zs. egyértelműen arra vonatkozóan tett nyilatkozatot, hogy ki volt függesztve a vonszolóhelyiség hirdetőtábláján a tiltó rendelkezés, amelyet a periratokhoz a munkáltató csatolt. A felperes 2013-ban már az alperes munkavállalója volt, a kifüggesztett írásbeli tájékoztatót tehát ismernie kellett. Nyilvánvaló, hogy a felperes nem nyilatkozik akként, hogy ismerte az írásbeli tájékoztatót, azonban két tanúvallomás is igazolja, hogy az írásbeli tiltó rendelkezés a felperes közvetlen munkavégzési helyén, az ún. vonszolóhelyiségben ki volt függesztve.

[28] Az elsőfokú eljárás során az alperes a felperes munkaköri leírását csatolta, ebből következik, hogy egyéb feladatai is lettek volna a felperesnek akkor, amikor a munkavégzés helyett a kártyázást választotta. Ezt támasztotta alá Ö. N. és B. Zs. tanúvallomása is.

[29] A részítélet szerint a kártyázást és egyéb játékot a munkahelyen tiltó rendelkezésnek konkrétabbnak kellett volna lennie, tartalmaznia kellett volna a szabályokat megsértőkkel szembeni jogkövetkezményeket. Ez azonban téves az Mt. 6. §-ának (1) és (2) bekezdésében foglaltakra figyelemmel. A jogkövetkezményekre külön nem szükséges a munkavállalók

figyelmét felhívni, hiszen a munkafegyelem megsértése értelemszerűen jogkövetkezményekkel jár.

[30] Az alperes betonacélgyártó tevékenységet végez, csaknem 500 munkavállalója van. A termelés folyamatos, így lehetetlen szabályozni, hogy ki és mikor jogosult igénybe venni a munkaközi szünetet a folyamatos tevékenység mellett. Ez mindig a termelés függvényében, ahhoz igazodva történhet. A munkaközi szünetnek adott a rendeltetése, így arra vonatkozóan külön szabályozás, hogy ki, mikor és milyen módon veheti ki a munkaközi szünetet, mit csinálhat a munkaidő részét képező szünet alatt, az alperes szerint nem szükséges.

[31] Az alperes álláspontja szerint jogellenes a részítélet, mivel az az Mt. 82. §-ába ütközik. Amennyiben jogellenes lenne a 2014. július 17-ei intézkedés, akkor sem lehet az alperest az Mt. 82. § (2) bekezdés alapján 6 havi távolléti díjnak megfelelő összegű kártérítés megfizetésére kötelezni.

[32] A perben a felperesnek kellett volna bizonyítania az elmaradt jövedelme egyes tételeit, külön jogcímenként, összecszerűen is elkülönítve, feltüntetve az egyes tételeket. A felperes ilyen bizonyítékot nem terjesztett elő. Az elmaradt jövedelem felső korlátjaként meghatározott 12 havi távolléti díj „önálló jogcímenként” nem érvényesíthető. A másodfokú eljárás során nem került tisztázásra, hogy a felperes tételes kártérítési igényt kívánt-e érvényesíteni, vagy az Mt. 82. § (4) bekezdésében meghatározott kompenzációs átalányt igényelt-e. A részítéletben megállapított 6 havi távolléti díjnak megfelelő összegű kártérítés az elmaradt jövedelem egyes tételeinek bizonyítása hiányában átalány-kártérítésnek tekintendő. A részítélet jogellenes, és az Mt. 82. § (4) bekezdésébe ütközik azért, mert a másodfokú bíróság a felperes részére a 6 havi távolléti díjnak megfelelő összegű kártérítési összeget kompenzációs kárátalánnyként ítélte meg.

A Kúria döntése és jogi indokai

[33] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[34] A másodfokú bíróság a tényállás kiegészítését követően helytállóan fejtette ki, hogy az ellenőrzés időpontjában a felperes ún. munkaközi szünetet vett igénybe, ami az alperes által sem vitatottan jogszerűen történhetett. A munkáltató maga is azt állította - még a felülvizsgálati kérelmében is -, hogy nem volt külön szabályozva, mikor vehető igénybe a pihenőidő.

[35] Amennyiben pedig a felperes az adott időszakban a pihenőidejét tölthette, nincs jelentősége annak, hogy milyen munkafeladatok vártak még rá a műszak alatt.

[36] Vizsgálni kellett, hogy a felperes a munkaközi szünetben - ami nem vitásan a munkaidő része volt - mivel tölthette az idejét illetve, hogy az alperes ezen időszak alatt tiltotta-e a kártyázást.

[37] A másodfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a munkáltató megtilthatja a munkavállalónak a pihenőidőben történő kártyázást a munkahelyen, ezt azonban egyértelműen a tudomására kell hozni, és elvárását következetesen végre kell hajtania.

[38] Az alperes állította, hogy 2013. január elején kitűztek egy írásbeli tájékoztatót, amely a kártyázást megtiltotta, az azonban ítéleti bizonyossággal nem állapítható meg, hogy az abban foglaltakat minden munkavállaló, köztük a felperes is megismerhette (Pp. 164. §). Nem bizonyított, hogy a tiltást tartalmazó felhívás mennyi ideig volt kitűzve, és a perbeli időszakban az még hatályos volt-e. A másodfokú bíróság helyesen mutatott rá arra is, hogy valamely magatartástól való kifejezett tiltás esetén a munkavállalókkal közölni kell az előírás megsértése esetén alkalmazandó jogkövetkezményeket is. Jelen esetben azonban ilyen nem volt megállapítható. Az sem volt ítéleti bizonyossággal rögzíthető, hogy az alperes az általa állított előírás (kártyázás tilalma) végrehajtását ellenőrizte volna.

[39] Mindebből következően a másodfokú bíróság a bizonyítékokat helyesen mérlegelte (Pp. 206. §), és azokból helytálló következtetésre jutott. Nem volt megállapítható sem az Mt. 6. §-ának megsértése, sem pedig az, hogy a felperes terhére rótt magatartás súlya indokolta volna az Mt. 78. § (1) bekezdésének jogszerű alkalmazhatóságát.

[40] A felperes a jogellenes jogviszony megszüntetéséhez fűződő kártérítési igényét az Mt. 82. § (2) bekezdésére alapította, továbbá a (3) bekezdés alapján végkielégítés iránti igényt is előterjesztett. Az Mt. 82. § (4) bekezdésében foglaltak szerint igényt nem érvényesített. A végkielégítés tekintetében a jogerős döntést a felülvizsgálati kérelem nem támadta, így az a jelen eljárásban már nem volt vizsgálható a Pp. 275. §-ának (2) bekezdése alapján.

[41] Az Mt. 82. §-ának (1) és (2) bekezdése szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét.

[42] A jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeként a ténylegesen bekövetkezett kár érvényesíthető, amely szabály az elmaradt jövedelemre is vonatkozik. A törvény a munkáltatói jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit kártérítési alapra helyezte, ezért a korábbi szabályozással szemben kárenyhítési kötelezettség terheli a munkavállalót. Nem kell megtéríteni tehát a jövedelemnek azon részét, amely abból származott, hogy e kötelezettségének nem tett eleget.

[43] A munkaviszony jogellenes megszüntetésekor a kárt okozó munkáltató köteles bizonyítani, hogy a munkavállaló nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének (EBH2015. M.23.). Ebből következően ha az alperes mint munkáltató a munkaügyi perben nem hivatkozik a felperes munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettségére, nem tesz bizonyítási indítványt, hivatalból ennek teljesítése nem vizsgálható, tehát a bíróságnak a kárenyhítési kötelezettség figyelmen kívül hagyásával kell az elmaradt jövedelmet megítélni. A felperes a keresetében 6 havi elmaradt jövedelem megtérítését kérte, igazolta a megtérült jövedelem hiányát, az alperes pedig - még a felülvizsgálati kérelmében sem - hivatkozott arra, hogy a munkavállaló nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének. Ebből következően pedig az eljáró bíróságok az Mt. 82. §-ának (2) bekezdésére is figyelemmel helytálló döntést hoztak, amikor a felperes részére 6 havi távolléti díjnak megfelelő összegű kártérítést állapítottak meg a rendelkezésre álló adatok alapján is.

[44] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős részítéletet hatályában fenntartotta [Pp. 275. § (3) bekezdés]. (Kúria, Mfv.I.10.266/2016.)