



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.023/2023/8.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Zafiri és Társai Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Hiripi Zsolt László ügyvéd, címe)

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Bálint Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Bálint Gábor ügyvéd, címe)

A per tárgya:

Közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye és egyéb

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szegedi Törvényszék 3.M.70.247/2020/69.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

A felperes 3.M.70.247/2020/71.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Megállapítja, hogy 776 640 (hétszázhetvenhatezer-hatszáznegyven) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 2003. január 1. napjától állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél, annak (alperes szervezeti egysége) szervezeti egységében, legutóbb egyetemi docensi munkakörben, amelyhez betegellátási, kutatási és oktatási feladatok tartoztak.

[2] A felperes 2014. szeptember 10. napján (közösségi portál) oldalán a következő bejegyzést tette közzé:

„az ambulanciánkra érkező inzulin-függő cukorbeteg páciens állapotának megnyugtató rendezésére tett kísérlet rövid összefoglalója: 19 telefon (kapcsolásokkal és fel nem vett telefonokkal együtt kb. 50.)

5 (alperes neve) centrum telephellyel

5 kioktatás (oktatóim – 2 portás, 2 adminisztrátor, 1 lazult tudati integritású – szándékosan nem írok ittasságot – diabetológus)

49 perc (tárcsázással, kapcsolással, magyarázkodással) részemről viszonylag nyugodtan eltöltött idő

12398 elhált idegsejt az én oldalamon – a telefon másik oldalán azt hiszem nem volt miből, ezért egy sem

1 hálóköntösös, ugyan nem elégedett, de nyugodt páciens + 1 hozzátartozó melós ruhában

1 pszichiáter, aki elmebeteg, hogy ezek között a viszonyok között még mindig hajlandó Magyarországon dolgozni.”

[3] A felperes 2015. január 22. napján (közösségi portál) oldalán az alábbi bejegyzést tette közzé:

„Etikailag megengedhető-e?

Képzeli el (a valósággal bármilyen hasonló a véletlen műve), hogy egy tanszékvezető:

1. több beosztottjával szexuális viszonyt folytasson
2. kolléga feleségével szexuális viszonyt folytasson
3. PhD hallgatójával szexuális viszonyt folytasson
4. saját gyermekei az általa vezetett tanszéken rész- vagy teljes PhD tanulmányokat folytassanak
5. országos tanulmányi versenyén zsűri elnökként saját gyermekét hirdesse ki győztesnek
6. vizsgálatvezetőként a szponzor által a végrehajtó személyzet számára biztosított bért, azok tudta nélkül leharmadolja és saját magának és vizsgálatvezető társának utalja ki. Tovább is van mondjam még?

Ha igen, akkor rossz országban vagyok.”

[4] A felperes 2015. február 3. napján (közösségi portál) oldalán a következő bejegyzést tette közzé: „... Ja, és az elmúlt fél év angoloktatásáért járó óradíjat és vizsgáztatási díjat a mai napig nem kapta meg az oktatók közül senki.”

[5] A 2014-2015. tanévre a felperes az alábbi szakdolgozat címeket adta meg: A gonoszság, mint elmebetegség; Csoportkonszenzus mögé bújtatott egyéni érdekhármas; Döntésképtelenség és frusztráció.

[6] (Személy 1) klinikai szakpszichológus 2015. február 9. napján jelentést írt (személy 2) tanszékvezető részére, amelyben kifogásolta, hogy a felperessel megtartott közös pszichiátriai gyakorlatok alkalmával a köztük lévő kommunikáció aszimmetrikus volt, a gyakorlatokba való bekapcsolódása részben vagy egyáltalán nem valósult meg.

[7] A 2014-2015. tanévben bonyolított ERC AdG-pályázat pályázatírójaként (tanú 1) 2015. január 25. napján feljegyzést készített, amely egyebek mellett azt tartalmazta, hogy a

felperessel mint a pályázat klinikai szakmai vezető koordinátorával való együttműködése alatt észlelte annak az egyetem vezetői felé való negatív, sokszor támadó jellegű kommunikációját, kritikus hozzáállását. A vele való együttműködés akadályozta a pályázatírásban való előrehaladást, arrogáns stílusa és az ennek folytán előállt méltatlan és igazságtalan helyzet folytán a továbbiakban nem lát esélyt az együttműködésre.

[8] A felperes 2015. január 19. napján kézhez kapta a munkaköri leírásának tervezetét, majd ezt követően a végleges változatot, amelyet nem írt alá.

[9] A felperes 2015. február 12. napján a pszichiátriai dolgozóknak az alábbi üzenetet küldte: „Kedves Kollégák,

A közelmúlt tapasztalatai alapján szeretnék tájékoztatni arról, hogy mi Nem a sürgősségi pszichiátriai ambulancia feladata:

1. addiktológiai felvételre időpontkérés
2. pszichiátriai osztályos felvétel időpont egyeztetés
3. személyes megbeszélések által egyeztetett ellátási ígéretek beváltása
4. rendszeresen gondozott beteg állapotrosszabbodásának gondozó orvos általi észlelése esetén a betegdokumentálása
5. halasztott konzíliumok fogantatása

Megértéseket köszönöm. Jobbító szándéktól vezérelve,

(felperes neve)”

[10] A Magyar Orvosi Kamara (megye neve) Megyei Területi Szervezetének Etikai Bizottsága – amelynek akkor a felperes elnöke volt – 2020. március 31. napján nyilatkozattételre hívta fel az alperes rektorát orvosi tevékenységével összefüggésben, mivel tudomást szerzett arról a tényről, hogy olaszországi utazását követően a diagnosztizált Covid-19 fertőzöttségét követően nem vonult önkéntes karanténba, és az orvosi tevékenységét folytatta. Az alperes rektora 2020. április 09. napján tájékoztatta a Magyar Orvosi Kamara (megye neve) Megyei Területi Szervezetének Etikai Bizottságát, hogy a Magyar Orvosi Kamara Országos Etikai Bizottsága Elnökénél kizárási okot jelentett be a (megye neve) Megyei Területi Szervezet Etikai Bizottság Elnökével szemben, mivel a bizottság elnöke és tagjai felett munkáltatói jogokat gyakorol, így tőlük az ügy tárgyilagos megítélése nem várható el. A Magyar Orvosi Kamara Országos Etikai Bizottságának Elnöke az elfogultsági bejelentésnek helyt adva az etikai ügyben az eljárásra a Magyar Orvosi Kamara (megye 2 neve) Megyei Területi Szervezetének Etikai Bizottságát jelölte ki.

A Magyar Orvosi Kamara (megye neve) Megyei Területi Szervezetének Etikai Bizottsága 2020. május 11. napján kelt levelében arról tájékoztatta az alperes rektorát, hogy maga is bejelentette a fennálló kizárási okot.

[11] A Magyar Orvosi Kamara (megye 2 neve) Megyei Területi Szervezetének Etikai Bizottsága 2020. június 10. napján hozott és 2020. július 2. napján véglegessé vált határozatával megállapította, hogy az alperes rektora etikai vétséget nem követett el. Határozatának indokolása szerint az eljárás tárgyává tett időszakban a rektor úgy járt el, ahogy az adott helyzetben észszerűen elvárható volt, az egészségügyi és egyéb hatósági eljárásokat maradéktalanul betartotta.

[12] (Személy 3), az alperes (szervezeti egységén)ak közalkalmazottja 2020. július 2. napján a beosztással érintett közalkalmazottakat tájékoztatta, hogy a pszichiátriai tanszék vonatkozásában az augusztusi ügyeleti beosztás elkészült. Ennek kézhezvételét követően a felperes 2020. július 2. napján 15 óra 38 perckor úgy nyilatkozott, hogy: "Nem vállalom behívhatóságot. Kérem ennek figyelembevételét. Akik nem alszanak benn, vállaljanak többet."

[13] (személy 2) tanszékvezető 2020. július 7. napján a felperes részére – a betegellátás és az ügyeleti munka nyári tervezése, fenntarthatósága és ellátási kötelezettsége alapján – 2020. augusztus 16. és 19. napjaira készenlétet rendelt el. A felperes ennek átvételét követően ugyanezen a napon 20 óra 22 perckor erre azt a választ adta, hogy: „NEM”.

[14] A tanszékvezető a felperes nyilatkozatára tekintettel 2020. július 8. napján értesítette az alperes rektorát, hogy a felperes a számára delegált készenlét ellátását elutasította. Kezdeményezte továbbá a munkáltatói eljárás megindítását.

[15] A tanszékvezető 2020. július 30. napján ismételten készenlétet rendelt el a felperes részére 2020. augusztus 16. és 19. napjaira. Másnap a tanszékvezető írásbeli visszajelzést kért a felperestől, aki ezt nem tette meg. Ezt követően a tanszékvezető 2020. augusztus 4. napján ismételten kérte a rektort a munkáltatói eljárás kezdeményezésére, mivel az általa delegált feladatot a felperes figyelmen kívül hagyta.

[16] A felperes 2020. szeptember 16. napján jelezte, hogy csak és kizárólag akkor lát el készenlėti feladatot, amennyiben a korábbi szóbeli szerződésnek megfelelően az ügyeleti díjazása megérkezik a folyószámlájára.

[17] Az alperes a 2020. október 9. napján a felperes közalkalmazotti jogviszonyát 30 napos felmentési idővel a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXX. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 30. § (1) bekezdés c) pontja alapján felmentéssel megszüntette. A felmentési idő teljes idejére mentesítette a munkavégzés alól, egyúttal tájékoztatta, hogy a Kjt. 31. § (2) bekezdése szerint végkielégítésre nem jogosult.

[18] A felmentés indokaként az alábbiakat jelölte meg:

„1. Ön 2015. január 22. napján – a Magyar Pszichiátriai Társaság Országos Vándorgyűlését egy héttel megelőzően – (közösségi portál)-oldalán egy meg nem nevezett tanszékvezető állítólagos szexuális viszonyairól és állítólagos tanszéki visszaéléseiről tett közzé valótlan tartalmú bejegyzést.

2. Ön 2015. február 3. napján (közösségi portál)-oldalán az angol nyelvű oktatás finanszírozásával és díjazásával kapcsolatban tett közzé valótlan tartalmú bejegyzést.

3. Ön a 2014/2015-ös tanévre olyan, provokatív és személyeskedő szakdolgozat-címeket adott meg, melyek a graduális oktatás pszichiátriai témái és feladatai közé nem tartoznak.

4. A 2014/2015-ös tanév őszi szemeszterére Ön, mint pszichiáter szakorvos mellé beosztott pszichológus számára nem tette lehetővé a gyakorlatokba történő bekapcsolódást.

5. A 2014/2015-ös tanévben bonyolított ERC AdG-pályázat klinikai szakmai vezető koordinátoraként Ön semmiféle együttműködést nem tanúsított munkatársaival, az egyetemi vezetést sértő megjegyzéseivel kollégáit méltatlan helyzetbe hozta.

6. Ön 2014. szeptember 10. napján (közösségi portál)-oldalán konkrét betegellátási tevékenységhez kapcsolódóan tett közzé bejegyzést önmaga mizerábilis helyzetének hangsúlyozásával.

7. Ön 2015. február 12. napján klinikai kör-e-mailben a nem sürgősségi ambulancia feladatellátása kapcsán adott eligazítást munkatársainak, majd néhány nappal később, az ügyeletátadó munkaértekezleten trágár stílusban fejezte ki kapcsolódó véleményét.

8. Ön 2015. január 21-i e-mailjében munkaköri leírása aláírásának megtagadását a tanszékvezető személyére vezette vissza.

9. A tanszékvezető a fent írtakat 2015. február 19. napján kelt átiratában jelezte az (alperes kara) dékánjának, és a klinikán kialakult helyzetet úgy ítélte meg, hogy belsőleg már nem rendezhető, és jelentős mértékben kedvezőtlenül interferál nemcsak a munkahelyi légkörrel, hanem a klinika betegellátási, oktatási és kutatási feladataival.

A tanszékvezető megítélése szerint az Ön klinikai vezetési munkával kapcsolatosan negatív hozzáállása, nyilvánosan megfogalmazott, nem építő jellegű kritikái, az Önre vonatkozó feladathelyzetekben mutatkozó passzív hozzáállása megbotránkozást, ellenérzést, feszültséget kelt a klinika munkatársai között, valamint az egyetemet és a klinikát (közösségi portál)-kommentjei országosan, a pszichiátria szakterületén is, ekként Ön sérti az egyetemi lét alapvető szabályait, etikai és morális követelményeit. Ezen magatartása sorozatos, rendszeres, időzített és tervezett jellegű, és az ennek következtében a klinikán kialakult légkör nagymértékben nehezíti a klinika munkatársainak betegellátási, oktatási és kutatási feladatait.

A tanszékvezető véleménye szerint a probléma az egyetem határain túlnőtt, országosan tudnak róla a szakmabeliek, és nem tesz jót sem az egyetem, sem a klinika, sem a tanszékvezető megítélésének.

A tanszékvezetői jelzés a kialakult helyzetet nem orvosolta, Ön a következő években is hasonlóképpen sértette a 16. pontban írtakat.

10. Ön 2019. május 20-24. és május 28-29. napjain nem vett részt a klinika ügyeletátadó megbeszélésein.

11. Ön a 2020. április-május hónapokban ellátott ügyeletről és készenlétről hibásan szolgáltatott adatot, melyet tanszékvezetői felhívásra sem korrigált.

12. Ön 2020. augusztus 16. és augusztus 19. napjain megtagadta a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető készenlét ellátását.

13. Ön 2020. szeptember 16. napján jelezte, hogy 2020. október hónapban sem fogja ellátni a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető készenlétet.

14. Annak ellenére, hogy a tanszékvezető személye öt éve változatlan, Ön 2020. szeptember 22-i, a dékáni hivatalhoz címzett és körlevélben megosztott e-mailjében e tárgyban kért tájékoztatást.

15. Annak ellenére, hogy a klinika valamennyi munkatársa számára ismert, hogy a tanszékvezető lánya mely okból nem került ideiglenesen ügyeleti beosztásra, Ön 2020. szeptember 24-i, a tanszékvezetőhöz címzett és körlevélben megosztott e-mailjében e tárgyban kért tájékoztatást.”

[19] A továbbiakban a felmentés 16. pontja idézi a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1) bekezdését, 8. § (2) bekezdését, 52. § (1) bekezdését, a Kjt. 39. § (2) bekezdését, valamint a felperes hatályos munkaköri leírásának III.2. és V. pontját.

A felmentés 17. pontja szerint a felperes munkaköri feladatai, a munkaszervezetben elfoglalt helye, a tőle elvárható felelősség alapján az általa tanúsított, a fentiekben felrótt, hosszabb időn keresztül megvalósított szándékosan kötelezettségszegő magatartás a munkáltató bizalmát súlyosan megingatta.

A felmentés 19. pontja – az alapul vett szempontrendszer általános leírását követően – azt tartalmazza, hogy a felperes esetében a szakmai alkalmatlanság és a magatartásbeli összeférhetlenség egyaránt megállapítható.

A felmentés 20. pontja rögzíti, hogy az irányadó jogszabályokban és a munkaköri leírásban meghatározott kötelezettségeit a részletezett magatartásaival a felperes súlyosan és

folyamatosan megszegi, továbbá magatartásával a munkáltatói elvárásokat, érdekeket figyelmen kívül hagyja, az együttműködési kötelezettségét tartósan megszegi, a munkáltató szervezet funkciójából adódó különös elvárásokat, érdekeket figyelmen kívül hagyja.

[20] A felperes jogviszonyának megszüntetését megelőzően távolléti díja 559 000 forint volt.

[21] A felperes a (dátum 1) napján született (gyermek 1), a (dátum 2) napján született (gyermek 2) és a (dátum 3) napján született (gyermek 3) utónevű gyermekeit tartja el házastársával együtt, akinek jövedelme a Magyar Államkincstár 2020. május 20. napján kelt határozata alapján 2020. május 5. napjától 2021. december 03. napjáig terjedő időtartamban napi 12 195,57 forint volt.

A felperes keresete és az alperes védekezése

[22] A felperes keresetében elsődlegesen kérte, hogy a bíróság közalkalmazotti jogviszonyát állítsa helyre, kötelezze az alperest a közalkalmazotti jogviszony helyreállításáig terjedő időre 2020. november 11. napjától kezdődően havi 559 000 forint elmaradt illetménye és annak kamata megfizetésére. Másodlagosan – amennyiben a közalkalmazotti jogviszonya nem helyreállítható – kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a rá irányadó öthavi felmentési időre járó 2 795 000 forint és hathavi távolléti díjnak megfelelő 3 354 000 forint összegű végkielégítés megfizetésére. Mindkettő mellett kérte továbbá, hogy kötelezze az alperest a honlapján történő közleménnyel elégtételadásra és 3 000 000 forint sérelemdíj megfizetésére.

[23] Álláspontja szerint esetében a Kjt. 32. § (1) bekezdés a) pontja szerinti felmentési korlát fennállt, mivel három eltartott gyermeke van, és házastársa az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő önálló jövedelemmel nem rendelkezik, annak ugyanis nem minősül a gyermekgondozási díj ellátás. Ezért közalkalmazotti jogviszonya csak különösen indokolt esetben lett volna megszüntethető felmentéssel.

[24] Hivatkozott arra, a 2014. és 2015. évre vonatkozóan a felmentésben megjelölt okok nem vehetők figyelembe azok elévülése miatt, míg 2015. évet követően a 2019. májusáig tartó időtartamra a felmentés nem tartalmaz a munkáltató által kifogásolt magatartást. A felmentés indokait továbbá nem tartotta világosnak, valósnak és okszerűnek. A készenlét kapcsán kitért arra, annak ellátását nem tagadta meg, csupán jelezte, hogy többletmunkára a tanszékvezető által ígért többlet munkabér számfejtése esetén hajlandó. Emellett a készenlétet azért sem vállalta, mivel annak ügyeleti elszámolása miatt túllépte volna az ügyeleti idő legmagasabb mértékét és az ügyeleti beosztás is egyenlőtlen volt. Megítélése szerint a felmentése amiatt történt, hogy a Magyar Orvosi Kamara (megye neve) Megyei Területi Szervezete Etikai Bizottságának elnökeként az alperes rektora ellen etikai eljárást indított. Ezért a felmentés a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 7. §-ba is ütközik.

[25] Előadta, a felmentése óta szorongásos tünetegyüttese alakult ki, alvász problémái vannak, feje fáj. Felmentésének ténye országosan ismertté vált, tudományos munkája ellehetetlenült. Ezáltal sérült az egészséghez és jóhírnévhez fűződő személyiségi joga.

[26] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Érvelése szerint a felmentés indokolása valós, okszerű és világos. Állította, a felperes házastársa az országosan kötelező legkisebb munkabért meghaladó önálló jövedelemmel rendelkezik, ekként felmentési korlát nem áll fenn. Vítatta, hogy joggal való visszaélés történt volna a felmentéssel, mivel nem volt olyan sérelem, melynek összefüggésében egyáltalán felmerülhetett volna a megtorlás lehetősége. Az etikai eljárás ugyanis hivatalból indult az alperes rektorával szemben, és az eljárásban meghozott határozat etikai vétséget nem állapított meg, hátrányos jogkövetkezményt nem alkalmazott.

[27] A felmentés jogszerűségére figyelemmel megalapozatlannak tartotta az elmaradt illetmény, végkielégítés, felmentési időre járó távolléti díj, elégtételadás és sérelemdíj iránti igényeket. Utalt arra, önmagában a közalkalmazotti jogviszony esetleges jogellenes megszüntetése nem jelenti egyben a személyiségi jogok megsértését, ahhoz többlettényállási elem megléte szükséges. A jogviszony megszüntetése azonban nem volt megalázó, és a felperes tudományos kapcsolatainak ellehetetlenülése más okokra vezethető vissza.

[28] Az elsőfokú eljárásban a felperes kizárási indítványt terjesztett elő a tanács elnökével szemben. Előadta, már az első tárgyaláson ismert volt előtte, hogy az alperes Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékének óraadója, azonban a pervezetésből arra lehet következtetni, hogy ez az ügy tárgyilagos megítélését befolyásolja. Hivatkozott arra, más tanúk meghallgatásától eltérően az alperes rektorának tanúkénti meghallgatását követően a tanács elnöke látványosan köszönetét és a meghallgatott személy iránti tiszteletét fejezte ki. Sérelmezte, hogy az alperes rektorának tanúkénti meghallgatása során a jogi képviselője által a tanúnak feltett kérdést a tanács elnöke válaszolta meg azonnal úgy, hogy annak időt sem hagyott a válaszra. Nem figyelmeztette továbbá a tanút, hogy a bíróság előtt válaszolnia kell a kérdésekre, és ne minősítse a felperes jogi képviselőjét, és amikor erre a jogi képviselője felhívta a rektor figyelmét, a tanács elnöke azonnal leintette őt. Véleménye szerint a tanács elnökének elfogultságára lehet következtetni abból is, hogy (tanú 5) tanú meghallgatása közben kifejtette azt a jegyzőkönyvben nem szereplő álláspontját, miszerint egy hierarchikus rendszerben a vezető döntését nem lehet megkérdőjelezni, azt csak végrehajtani lehet, és ha hibás volt a döntés, ennek következményeiért a vezető és annak vezetői felelősek. Kérelme indokaként jelölte meg azt is, hogy amikor a házastársának tanúkénti meghallgatására a tárgyalás elhúzódása miatt nem került sor, és ennek közlése végett őt a tárgyalóba szólította volna, a tanács elnöke bizalmaskodva megkérdezte a felperestől, hogy mindig ilyen türelmes-e a felesége, majd a házastársától a tárgyalóba lépést követően bizalmaskodó stílusban megköszönte a türelmet, és megkérdezte tőle, hogy nincs-e egy húga.

[29] Az elsőfokú bíróság másik tanácsa 4.Mpk.75.005/2022/2. számú végzésével a tanács elnökének kizárása iránt előterjesztett kérelmet elutasította. A tanács elnökének oktatói tevékenységére való hivatkozás kapcsán hangsúlyozta, ez okból a felperes a 2021. április 28-i tudomásszerzést követő 8 hónap elteltével indítványozta a kizárást, amelyre azonban a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 15. § (2) bekezdése alapján nincs lehetőség. E körülmény ugyanis a per során korábban már felmerült, és így a

haladéktalan bejelentési kötelezettséget a felperes elmulasztotta. Rámutatott, a tanács elnökének a tárgyaláson tanúsított magatartását illetően a felperes a saját szubjektív érzetén túl nem jelölt meg olyan tényt, amely a pártatlanságát objektíve kétségbe vonja, míg a hivatkozott kijelentésekből és körülményekből nem lehet következtetést levonni arra, hogy az alperes javára a tanács elnöke elfogult lenne, és azok nem jelentenek az ügy érdemében történő állásfoglalást sem. A per adatai sem utalnak arra, hogy a tanács elnöke nem fog a törvényeknek megfelelő megalapozott döntést hozni az ügyben. Nem találta az elfogultságot megalapozó körülménynek a tanács elnökének a tanút érintően tett kijelentését, mivel a tanács elnöke a 2022. február 11. napján megtartott tárgyaláson nyilatkozta az érintett tárgyaláson is jelenlévő ülnököket, a peres felek jogi képviselőit és a felperest is személyesen, hogy a felperes házastársa vonatkozásában a türelmén kívül bármely más tulajdonságára vonatkozó megjegyzés nem hangzott el. Kifejtette, a Pp. 233. §-a, 234. § (1) bekezdése és a 236. § (1) bekezdése alapján a tárgyalást vezető elnök mérlegelési jogkörébe tartozik annak megítélése, hogy az elhangzott kifejezés vagy kijelentés a felet vagy a perben résztvevő valamely perbeli személyt, vagy a tárgyalás méltóságát sérti-e, és amennyiben azt szükségesnek tartja, a tárgyalás rendjének, méltóságának fenntartása érdekében milyen intézkedést tesz. A 2022. január 10. napján megtartott tárgyalásról készült jegyzőkönyvből pedig nem tűnik ki olyan körülmény, amely az eljárás bármely résztvevőjével szemben a rendfenntartás körébe tartozó intézkedés megtételét indokolta volna. Megjegyezte, a bíró elfogultsága önmagában nem állapítható meg az esetleges eljárásjogi vagy anyagi jogi kérdésben való tévedés esetén.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[30] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 615 950 forint perköltséget. Megállapította, 582 480 forint eljárási illetéket az állam visel.

[31] Határozatának indokolásában rögzítette, az alkalmatlanság, mint a közalkalmazott képességeivel összefüggő felmentési ok nem csak egészségügyi vagy szakmai alkalmatlanságon alapulhat, hanem az akkor is megállapítható, ha magatartásbeli összeférhetetlenség áll fenn. Felmentés indoka lehet továbbá, ha a közalkalmazott munkáját nem végzi megfelelően, vagy a közalkalmazotti jogviszonyból fakadó bármely kötelezettségét megszegi.

[32] A felmentési okok közül elsőként a készenlét ellátásával kapcsolatosakat vizsgálta, amelyek esetében a becsatolt okirati bizonyítékok alapján megállapította, hogy a felperes vonatkozásában utasításadási jogkörrel rendelkező tanszékvezető 2020. július 7. napján és 2020. július 30. napján a felperes számára 2020. augusztus 16. és 19. napjaira készenlétet rendelt el. A két írásbeli üzenet nyelvtani és logikai értelmezése, valamint az egyéb okirati bizonyítékok alapján ugyanis a „delegál” kifejezést a készenlét elrendelésének tekintette, amely korábban is a felperes és más közalkalmazottak felé rendszeresen használt és egyértelmű jelentéssel bíró kifejezés volt a pszichiátriai tanszék vezetője részéről. Úgy ítélte, a felperes a 2020. július 7. napján 20 óra 22 perckor megküldött „Nem” válaszával a készenlét ellátását megtagadta, amelynek indokát nem adta, és azt a tanszékvezetővel a pszichiátriai tanszék összes dolgozója által látható körlevélben közölte. Rámutatott, a tanszékvezető a készenlét ellátásának a megtagadását súlyos kötelezettségzegésnek értékelte, amelyet

alátámaszt a rektornak címzett, 2020. július 8. napján kelt, munkáltatói eljárást kezdeményező levél.

[33] A felperesnek a készenlét megtagadásának okával összefüggésben az alperes által lefolytatott vizsgálat és a per során tett ellentmondásos hivatkozásait nem fogadta el. Nem állt rendelkezésre ugyanis a munkáltatói jogkör gyakorlójától vagy bárki mástól származó olyan rendelkezés, előírás, utasítás, miszerint 2020. augusztusában vagy az ún. covid időszak bármely részében a munkáltató által elrendelt készenléti ügyeleti időnek kellett volna tekinteni. Ekként az elrendelhető ügyelet maximális mértékét nem lépte volna túl a felperes. Nem volt továbbá olyan munkáltatói intézkedés sem, amely alapján a készenléti időre az ügyeleti időre járó illetményt kellett volna számfejtteni. Nem is jelezte a felperes, hogy bármilyen anyagi követelése lenne az alperessel szemben az addig teljesített készenlétek vonatkozásában, és a készenlét megtagadását a tanszékvezető felhívásait követően nem indokolta. Utalt arra, a felperes a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető készenlét ellátását tagadta meg, mivel nem vitatta, hogy az önkéntes többletmunkavégzés tárgyában korábban kötött megállapodást 2018. szeptember 24. napján felmondta. Ugyancsak munkamegtagadásnak tekintette a felperes által 2020. szeptember 16. napján 8 óra 39 perckor elküldött e-mailt is, mivel a munkáltató által egyoldalúan kötelezően elrendelhető készenlét ellátását feltételhez kötötte, hivatkozva egy állítólagos, nem bizonyított korábbi szóbeli szerződésre. E kötelezettségszegéseket – figyelemmel a köztudomású, 2020 nyarán fennálló a pandémia által okozott rendkívüli egészségügyi ellátási nehézségekre is – olyan súlyosnak találta, hogy azok rendkívüli felmentésre is alapot adhattak volna. A felperes ugyanis a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét, a munkavégzési és rendelkezésreállási kötelezettségét szegte meg szándékosan.

[34] (tanú 1), (tanú 2), (tanú 3), (tanú 4) tanúk vallomása alapján megállapította, a felperes megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdésében és az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontjában írt együttműködési kötelezettségét, valamint nem a munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsított. A közalkalmazotti és egyéb jogviszonyban álló, egy munkahelyen munkát végző felek mindennapi szoros kapcsolatára és az egészségügyi szolgáltatás körében őket különösen terhelő együttműködési kötelezettségre tekintettel különösen elvárható, hogy az egyik fél a másik fél érdekeit figyelembe véve úgy gyakorolja jogait, hogy azzal indokolatlanul hátrányt ne okozzon. A felperes azonban nem megfelelően járt el azáltal, hogy a minden dolgozó számára elérhető és napi szinten olvasott levelezőrendszeren keresztül, valamint az egyes tanszéki értekezletek alkalmával más munkavállalókban félelmet, feszültséget keltő módon nyilvánult meg. Emellett a felperes folyamatos ellenérzéssel viseltetett a tanszékvezetővel szemben, több munkavállaló előtt őt kompetens, legitim tanszékvezetőnek ténylegesen nem fogadta el, több alkalommal hangsúlyozta emberi és szakmai alkalmatlanságát. A közalkalmazotti jogviszonytól pedig idegen, hogy a munkavállaló az alá- fölérendeltségi helyzetet, a munkahelyi felettese utasítási jogosultságát kétségbe vonja, illetve vezetői módszereit, elrendelt intézkedéseit a munkavállalók széles köre előtt a tanszéki értekezleteken és a közel 170 ember által olvasható belső levelezőrendszeren keresztül folyamatos kritikával illesse. Ezzel szemben az egészségügyi, klinikai területen megszokott szigorú szakmai hierarchia érvényesülése és a mindennapi gördülékeny munkavégzés érdekében különösen elvárható az e területen dolgozó közalkalmazottól a munkavégzés helyéül szolgáló tanszék vezetőjének tisztelete, utasításának pontos végrehajtása, valamint irányában olyan jellegű vélemény-nyilvánítás, amely a munkatársai előtti megítélést nem rombolja, méltóságát nem sérti. Ezért arra a következtetésre jutott, hogy a felperes és a tanszékvezető közötti folyamatos, a pszichiátriai

klinikára és annak egyes dolgozóira napi szinten kiható feszültséget okozó konfliktus feloldása érdekében a munkáltatótól nem volt elvárható a felperes közalkalmazotti jogviszonyának további fenntartása.

[35] A felmentés 6. pontja kapcsán megjegyezte, a vélemény-nyilvánítás szabadsága alkotmányos alapjog, amely általánosan a közalkalmazotti jogviszony fennállására tekintettel sem korlátozható, azonban az nem eredményezheti a munkáltató helytelen megítélését. A munkáltató jóhírnevének, a közalkalmazotti jogviszony céljának veszélyeztetésére alkalmas vélemény-nyilvánítás jogellenesnek és az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül. A felperes 2014. szeptember 10. napján a (közösségi portál)on tett bejegyzése pedig alkalmas volt a munkáltató jóhírnevének megsértésére.

[36] A felperes joggal való visszaélésre történő hivatkozását erre vonatkozó részletes tényállás megállapíthatósága hiányában nem vizsgálta, mivel a felperes az általa hivatkozott etikai eljárás iratanyagát nem csatolta, annak bíróság általi beszerzését sem indítványozta. Utalt arra, a felperes nem vitatta azt az alperesi állítást, miszerint nem volt olyan sérelem, amellyel összefüggésben a joggal való visszaélés lehetősége felmerült volna, egyetlen etikai bizottsági határozat sem állapított meg etikai vétséget és nem alkalmazott hátrányos jogkövetkezményt az alperes rektorával szemben.

[37] Mindezek alapján a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetését jogszerűnek ítélte. A Kjt. 32. § (1) bekezdés a) pontjában írt felmentési korlát megsértését nem találta megállapíthatónak, mivel a készenlét megtagadása miatti kötelezettségszegés önmagában különös indokként szolgált a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésekor, ugyanis az rendkívüli felmentésre is alapot adott volna.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[38] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, elsődlegesen annak megváltoztatását és közbenső ítéletben a közalkalmazotti jogviszonyának helyreállítását, valamint az összecszerűsége vonatkozó bizonyítás hiányában, e körben, illetve a személyiségi jogsértés miatti egyéb jogkövetkezmények tekintetében az elsőfokú bíróságnak az eljárás folytatására történő utasítását kérte. A jogviszonyának helyreállíthatósága hiányában az elsőfokú ítélet megváltoztatását és közbenső ítélettel a jogviszonya jogellenes megszüntetésének megállapítását és az összecszerűség, illetve a személyiségi jogsértés miatti egyéb jogkövetkezmények tekintetében az elsőfokú bíróság eljárás folytatására való utasítását kérte. Másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte.

[39] Álláspontja szerint a felmentés közlését megelőzően három évnél régebbi felmentési okok esetleges valóságtartalmuk esetén elévültek, így a felmentés okául nem szolgálhatnak. Hangsúlyozta, az elévülési időn túli felmentési okok és a 2019. évre vonatkozó felmentési ok között négy év telt el, amely időtartamot illetően a felmentés semmilyen konkrét okot nem tartalmaz. Ezért az elévüléssel érintett okok nem lehetnek okszerűségi kapcsolatban a felmentéssel. Vitatta, hogy a felmentésnek a nem konkrét okokat tartalmazó részei világosan és okszerűen, összefoglalóan megjelölnék a tartós alkalmatlanságot

megvalósító magatartást, mivel ezek nem önálló, a felmentésre okot adó cselekmények megfogalmazásai, hanem az alperes által kifogásolt konkrét magatartásokat tételesen felsoroló pontok magyarázatai. Utalt arra, a 10., 11., 14. és 15. pontokban megjelölt okok nem alkalmasak a tartós alkalmatlanság bizonyítására.

[40] A felmentés 12. és 13. pontja kapcsán hivatkozott arra, az abban foglaltak feltételezésen alapulnak, és ekörben az elsőfokú bíróság a Pp. 279. §-át megsértve, saját fikcióját rögzítve állapította meg a tényállást. Az alperes által csatolt, véglegesen kiadott ügyeleti beosztás szerint ezekre a napokra nem volt készenlétre beosztva, így a munkavégzést sem tagadhatta meg. Miután ugyanis jelezte, hogy nem vállalt ügyeletet az érintett napokra, a tanszékvezető ezt nem adta kifejezett munkáltatói utasításba, hanem más személyt osztott be. A felmentés szövege nyelvtanilag sem értelmezhető úgy, ahogy azt az elsőfokú bíróság tette. A munkáltató felé kinyilvánított álláspontja munkavállalói érdekérvényesítési kísérletként fogható fel, nem munkamegtagadásnak. Az alperes lényegében elismerte az új ügyeleti beosztás elkészítésével, hogy az eredeti elképzelésétől eltérve, végleges beosztás kiadásával nem adott számára olyan utasítást, amit megtagadhatott volna. Ezért csupán fikció, hogy megtagadta volna a munkát, ha a tiltakozása ellenére a munkáltató utasítja a készenlét ellátására. Előadta továbbá, az ügyeleti és a készenlét beosztás az alperesnél nem volt kellően szabályozott, az nem felelt meg annak a követelménynek, hogy a munkáltatói utasítás olyan, amelyből annak minősége egyértelműen kitűnik és amelyben a munkavállaló egyértelműen megállapíthatja, hogy annak megszegése, megtagadása esetén következményekkel számolhat. A kérdést tartalmazó e-mailváltás pedig nem felel meg az egyértelműség követelményének. Ugyanezen kifogásokat vonatkoztatta a vele kapcsolatosan 2020 nyarán lefolytatott eljárásra is, továbbá sérelmezte, hogy nem kapott tájékoztatást, milyen eljárás folyik vele szemben, milyen eljárási szabályok szerint és az milyen eredménnyel zárult. Az előbbieket is az okszerűséget kizáró körülményeknek tekintette, hangsúlyozva, felmentéséig mintegy három hónap telt el a tanszékvezető által 2020. július 8. napján kezdeményezett eljárástól, amely eljárásban sérült a tisztességes eljáráshoz való joga is.

[41] Az elsőfokú bíróság által vizsgált további felmentési okok esetében a tanúvallomások nem tartotta figyelembe vehetőnek, mivel azok egyrészt az elévült, másrészt a felmentésben tételesen meg nem nevezett felmentési okokra vonatkoznak.

[42] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem indokolta meg a Kúria Mfv.I.10.062/2013/3. számú, Mfv.IV.10.092/2021/4. számú és Mfv.X.10.284/2019/9. számú ítéleteitől való eltérést, amellyel megsértette a Pp. 346. § (5) bekezdését.

[43] Érvelése szerint a Kjt. 32. § (1) bekezdés a) pontjában írt különös indok körében nem annak van jelentősége, hogy rendkívüli felmentésnek is helye lett volna, mivel az alperes a közalkalmazotti jogviszonyt nem ilyen módon szüntette meg. Azt kell vizsgálni, hogy állt-e fenn felmentési korlátozás, illetve különös indok. Az előbbi egyértelműen bizonyítottnak látta, utóbbi körében pedig álláspontja szerint azt kellett vizsgálni, hogy az ügyelet beosztási rendszere egyértelmű volt-e.

[44] A joggal való visszaélést érintően kitért arra, az alperes rektorának magatartása vizsgálatát kérte a bíróságtól arra figyelemmel, hogy a felmentésben megjelölt, illetve a meghallgatott tanúk által előadott magatartások a közalkalmazotti jogviszonya kezdetétől

2020. második feléig nem zavarták oly mértékben az alperes vezetését, hogy ezt vele bármilyen módon érzékeltették volna. Az alperes rektora elleni etikai vizsgálat megindulását követően azonban ezek a magatartások hirtelen olyan súlyúvá váltak, amelyek minden előzmény nélkül indokoltá tették a tartós alkalmatlanság címén történő felmentést. Ennek bizonyítékeként jelölte meg az alperes rektorával készült, az interneten is fellelhető interjút, amely bizonyítási indítvány mellőzését az elsőfokú bíróság az ítéletében nem indokolta meg.

[45] Sérelmezte az elsőfokon eljáró tanács elnökének kizárását elutasító végzést. Nyilatkozott arról, a kizárási kérelmeiben előadottakat fenntartja, azokat nem ismétli meg. Kiemelte, a tanács elnökével, mint a Szegedi Törvényszék elnökhelyettesével a pert megelőzően és a per tartama alatt heti-havi szintű munkakapcsolatban állt, mivel az a szakértői kirendelések kapcsán rendszeresen kereste telefonon, személyesen vagy beosztottjai útján. Igazságügyi szakértői tevékenysége folytán a Szegedi Törvényszékkel jó munkakapcsolata alakult ki. Megítélése szerint az elsőfokon eljáró tanács elnökének elfoglaltságát támasztja alá a berekesztett tárgyalás 2022. augusztus 31. napján történt újbóli megnyitása, mivel annak valós célja az arról való tudomásszerzés volt, hogy a bíróság a felperessel, mint szakértővel munkakapcsolatban fog-e maradni, és ennek ismerete alapvetően befolyásolta a bíróság döntését. Állította, az alperes felmentésről döntő rektora nagy befolyással és kiterjedt kapcsolatrendszerrel rendelkezik (város neve)-en.

[46] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult, annak helyes indokaira figyelemmel. Álláspontja szerint a felperes elévülési kifogása nem értelmezhető, mivel a 2014. és 2015. évre vonatkozó felmentési okok esetében nincs olyan követelése az alperesnek, amelynek teljesítésére a felperes kötelezését kérhetné. Hangsúlyozta, a perben nem jelölt meg új felmentési okot, és eleget tett azon elvárásnak, miszerint a jogviszonyt megszüntető egyoldalú nyilatkozatból a közalkalmazott számára egyértelműnek kell lennie, hogy a munkáltató megítélése szerint mely okból fenntarthatatlan a jogviszony. A készenlét megtagadása kapcsán kifejtette, annak tényét a felperes nem vitatta, a megtagadásnak több indokát megjelölte. Ezeknek az alperes általi cáfolatát követően az érdemi tárgyalási szakban hivatkozott a felperes a munkamegtagadás hiányára, amely azonban meg nem engedett keresetváltoztatásnak minősül. Megjegyezte, a felperes által megjelölt kúriai döntések tényállása nem hasonló a perbelihez, így az elsőfokú bíróság nem sértette meg a Pp. 346. § (5) bekezdését.

Az ítéltábla döntésének indokai

[47] A fellebbezés aseptalan.

[48] A 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) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelményei körében előadottak. E jogszabályi rendelkezésből következik, hogy korlátot nemcsak az képez, hogy a fellebbező milyen tartalmú másodfokú döntést kér, hanem az is, hogy azt milyen indokkal teszi, mely eljárási vagy anyagi jogszabály megsértésére hivatkozik.

[49] A felperes fellebbezésében – egyebek mellett – hivatkozott arra is, hogy a bizonyítás eredményének mérlegelése a munkamegtagadás kapcsán a Pp. 279. §-ába ütközik, amely miatt az elsőfokú bíróság eljárási szabálysértést vétett. Kétségtelen, a Pp. 279. §-a tartalmazza a bizonyítás eredményének mérlegelésére vonatkozó szabályokat. A bíróság által meghatározott tényállásnak így az eljárásjogi szabályoknak is meg kell felelnie, azaz annak összhangban kell állnia a periratokkal, okszerű és helyes következtetéseken kell alapulnia. Az elsőfokú bíróság érdemi mérlegelő tevékenységét azonban a másodfokú bíróság nem az eljárásjogi, hanem az anyagi jogi felülbírálat körében – megváltoztatásra (is) irányuló fellebbezési kérelem esetén – vizsgálhatja és bírálhatja felül, figyelemmel a Pp. 369. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltakra. A bizonyítékok esetleges helytelen mérlegelése így nem jelent a Pp. 381. § alkalmazására alapot adó eljárási szabálysértést. Emellett az elsőfokú bíróságnak a munkáltató utasításának megtagadására, mint kötelezettségszegésre vonatkozó megállapítása nem a tényállás körébe tartozik, mivel az a felperesi magatartás értékelését jelenti a közalkalmazottat terhelő kötelezettségek szempontjából. Ezért e körben a fellebbezés tartalmilag nem a tényállást, hanem az ítélet jogi indokolására tartozó részét támadta, és azt a következtetést, amelyet az elsőfokú bíróság a jogszabályi rendelkezésekből és az okiratokból levont.

[50] Ennek megfelelően a felülbírálat keretében – figyelemmel a fellebbezés indokaira – az ítéltábla vizsgálta egyrészt a Pp. 369. § (1) bekezdése szerinti felülbírálati jogkörében a kizárási kérelem megalapozottságát, valamint, hogy sértett-e eljárási szabályt az elsőfokú bíróság az indokolás kapcsán, másrészt a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pontja szerinti felülbírálati jogkörében azt, hogy helyesen jutott-e az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a felperes felmentése nem jogellenes.

[51] Elsőként az ítéltábla a Pp. 369. § (1) bekezdése szerinti felülbírálati jogkörében eljárva azt vizsgálta, hogy az elsőfokú eljárásban előterjesztett és az elsőfokú bíróság másik tanácsa által elutasított kizárási kérelem megalapozott-e, mivel a felperes fellebbezésében kifejezetten a tanács elnökének kizárását elutasító végzést támadta.

[52] A felperes fellebbezésében a kizárási okot álláspontja szerint megalapozó körülmények kapcsán egyeseket konkrétan megjelölt, míg egyebekben csupán akként nyilatkozott, hogy változatlanul fenntartja az elsőfokú eljárásban előadottakat. A másodfokú bíróság eljárása azonban nem az elsőfokú eljárás megismétlése, a fellebbezésnek ezért szükségszerű tartalmát képezik a Pp. 371. § (1) bekezdés b) pontjában előírtak is, így azoknak az indokoknak a megjelölése, amely miatt a fél az elsőfokú ítélet megváltoztatását vagy hatályon kívül helyezését kéri. A másodfokú eljárás célja ugyanis az elsőfokú eljárásban esetlegesen elkövetett eljárási szabálysértésnek vagy az elsőfokú bíróság esetlegesen megalapozatlan vagy téves döntésének a fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátai közötti korrigálása. Ehhez a fellebbezésnek tartalmaznia kell konkrétan, hogy a fellebbező mit sérelmez, mit tart jogszabálysértőnek és milyen indokkal az elsőfokú eljárásban, illetve az elsőfokú bíróság döntésében. Nem elegendő ezért a fellebbezésben akként nyilatkozni, hogy a fellebbező az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozatait fenntartja. Következésképpen az elsőfokú tanács elnökének kizárását érintően a fellebbezésben külön meg nem jelölt okok a másodfokú eljárásban nem voltak vizsgálhatók.

Megjegyzí az ítéltábla, az elsőfokú bíróság másik tanácsa a kizárás iránti kérelmet elutasító végzést részletesen megindokolta, az abban foglaltakkal az ítéltábla egyetért.

[53] A felperes a fellebbezésében konkrétan megjelölt okok közül a fellebbezésében hivatkozott először arra, hogy igazságügyi szakértői tevékenységéből eredően mind a pert megelőzően, mind a per teljes tartama alatt az elsőfokon eljáró tanács elnökével, mint a törvényszék elnökhelyettesével heti-havi szintű munkakapcsolatban állt, és arra is, hogy a tárgyalásnak a berekesztést követő ismételt megnyitásával a tanács elnökének a célja az volt, hogy tudomást szerezzen arról, a felperessel mint szakértővel munkakapcsolatban fog-e maradni.

A Pp. 15. § (2) bekezdése szerint a Pp. 12. § f) pontjában meghatározott kizárási okot a fél a tárgyalás megkezdése után csupán akkor érvényesítheti, ha valószínűsíti, hogy a bejelentés alapjául szolgáló tényről csak a tárgyalás megkezdése után szerzett tudomást, és a tudomásszerzést követően az okot haladéktalanul bejelenti. A másodfokú eljárásban kizárási okot megalapozó új tény előadásának korlátját jelenti a Pp. 373. § (2) bekezdése is, miszerint a fellebbezésben új tény állítására akkor kerülhet sor, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvező ítéletet eredményezhetett volna.

A tanács elnökét érintően állított munkakapcsolatról a felperesnek a nyilatkozatából következően már tudomása volt az elsőfokú eljárásban is, míg a tárgyalásnak a berekesztést követő újbóli megnyitásakor a jogi képviselője jelen volt, így a tárgyalás általa állított céljáról a felperes ekkor tudomást szerzett. Ennek ellenére ezen okokat a felperes az elsőfokú eljárásban a Pp. 15. § (2) bekezdése szerinti határidőben nem jelentette be, ezért azok a másodfokú eljárásban érdemben nem voltak vizsgálhatók.

[54] A felperes fellebbezésében egyebekben – az elsőfokú eljárásban is már előadottakkal egyezően – az elsőfokú bíróság bíráival e tevékenységükkel összefüggő munkakapcsolatát és az alperes rektorának befolyását jelölte meg.

A Pp. 12. § f) pontja értelmében a per elintézéséből ki van zárva és abban, mint bíró nem vehet részt az, akitől az ügy tárgyilagos megítélése egyéb okból nem várható. Az elfogultságra alapított kizárási bejelentés esetén a mérlegelés tárgya, hogy az egyes bírákat valóban elfogultnak lehet-e tekinteni (BH1982. 195). A Pp. 12. § f) pontjában szabályozott kizárási ok a bírónak az ügyben fennálló bármilyen fajta egyéb okú szubjektív érdekelttségét kívánja kizárni annak érdekében, hogy elfogult bíró ne vehessen részt a bírósági ügy elintézésében. Elfogultságot csak olyan tények vagy körülmények alapozhatnak meg, amelyekből objektíve okszerűen vagy tényyszerűen következik, hogy a pártatlan elbírálás nem biztosított. Nincs lehetőség így elfogultság megállapítására akkor sem, ha az arra hivatkozó fél a Pp. 12. § f) pontjára alapított általánosságban mozgó bejelentésével szemben a bírák elfogulatlanságot deklaráló felelős nyilatkozatai állnak (BH1998. 28). Elfogultság mindebből következően csak akkor állapítható meg, ha a kérelmező által hivatkozott bizonyítékokból közvetlenül, egyértelműen következik, hogy az eljáró bíróság bírái az ügyben részrehajlás nélkül dönteni nem képesek.

Önmagában az a körülmény, hogy a felperes igazságügyi szakértőként – azaz egy adott eljárás bíróságtól elkülönülő résztvevőjeként – más eljárás(oka)t illetően kapcsolatban állt

esetlegesen a tanács elnökével, annak elfogultságának megállapítására nem ad alapot, figyelemmel annak nyilatkozatára is. Az alperes rektorának a bírósági döntésre való befolyását pedig a felperes feltételezésén kívül semmilyen bizonyíték nem támasztja alá. Nem volt tehát megállapítható, hogy az elsőfokú ítélet meghozatalában olyan bíró vett volna részt, akivel szemben kizáró ok áll fenn, így a Pp. 380. § b) pontja alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének nem volt helye.

[55] Ezt követően az ítéltábla a Pp. 369. § (1) bekezdése szerinti felülbírálati jogkörében eljárva vizsgálta, hogy az elsőfokú bíróság vétett-e eljárási szabálysértést az ítélet indokolása kapcsán.

[56] A Pp. 346. § (5) bekezdésének utolsó mondata értelmében a jogi indokolás tartalmazza azokat az okokat is, amelyek miatt a bíróság jogkérdésben eltért a Kúriának a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától (a továbbiakban: a Kúria közzétett határozat), vagy az erre irányuló indítványt elutasította. E jogszabályi rendelkezésből az következik, hogy a bíróságnak abban az esetben van indokolási kötelezettsége, ha az ítélete a Kúria által közzétett eseti határozatban kifejtettektől eltérő jogértelmezésen alapul. A jogértelmezés alatt pedig az a tudatos jogalkalmazói tevékenység értendő, amelynek során a bíróság arra törekszik, hogy valamennyi norma tartalmát (jelentését, értelmét) feltárja. Ezért a Kúria közzétett határozatától jogkérdésbe való eltérés kizárólag olyan ítéleti rendelkezés vonatkozásában állapítható meg, amely esetén a bíróság konkrét jogi norma eltérő értelmezése útján jutott a Kúria közzétett eseti döntésében foglalt jogértelmezéstől különböző álláspontra (hasonlóan: BH2021. 165).

Az elsőfokú bíróság ítéletében nem tett azonban olyan elvi megállapításokat, amelyek szerint a felperes által hivatkozott kúriai határozatokban megfogalmazottaktól ellentétes álláspontra helyezkedett. Nem állapította meg ugyanis a Kúria Mfv.I.10.062/2013/3. számú közbenső ítéletével szemben, hogy az utasításnak nem kell egyértelműnek lennie, a Kúria Mfv.X.10.284/2019/9. számú ítéletével szemben, hogy a felmondás indokának nem kell időbeli kapcsolatban lennie a közlés időpontjával és a Kúria Mfv.IV.10.092/2021/4. számú ítéletével szemben, hogy vélelmezett magatartás is felmentési ok lehet. Az elsőfokú bíróság a jelen ügyben feltárt tényeket értékelte úgy, hogy az alperes a készenlétre egyértelmű utasítást adott, a felperes a kötelezettségszegő magatartást megvalósította, és a felmentés indoka időben nem esik távol a közlés időpontjától. Az elsőfokú bíróság tehát a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben nem tért el, így a felperes által a fellebbezésében megjelölt határozatokkal összefüggésben indokolási kötelezettség nem terhelte.

Ezért az ítélet indokolásának nem volt olyan hiányossága, amely az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését eredményezte volna.

[57] Az ügy érdemét illetően az ítéltábla a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti anyagi jogi felülbírálata során a felmentés jogszerűségét vizsgálta.

[58] A Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontja akként rendelkezik, hogy a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt – a 30/A -30/D. §-ban és a 32. §-ban foglalt korlátozással – felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált, vagy munkáját nem végzi megfelelően. E jogszabályi rendelkezés

magában foglalja egyrészt a megfelelő képesség, képzettség hiányát, a nem megfelelő egészségi állapotot, másrészt a munkavégzéshez szükséges attitűd hiányát, a közalkalmazott nem megfelelő magatartását. A közalkalmazott jogviszonyának megszüntetése így jogszerű akkor is, ha a közalkalmazott nem hajlandó vagy nem képes együttműködni a munkatársaival vagy összeférhetetlen magatartást tanúsít (EBH2005. 1250). Az együttműködési kötelezettséget pedig sérti a gördülékeny munkavégzést ellehetetlenítő és a munkahelyi légkört kedvezőtlenül befolyásoló kommunikáció, magatartás is (Kúria Mfv.II.10.286/2016/3. számú ítélet).

[59] A Kjt. 30. § (3) bekezdése értelmében a közalkalmazott munkavégzésével vagy magatartásával összefüggő alkalmatlanság esetén a felmentés előtt lehetőséget kell adni a közalkalmazott számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el. Ennek elmulasztása azonban önmagában nem alapozza meg a felmentés jogellenességét (BH2002. 404). Nincs ezért jelentősége annak, hogy a felmentést megelőzően a felperes kapott-e lehetőséget a védekezésre.

[60] Az alperes a felmentésben, annak alapjául több felperesi magatartást jelölt meg, amelyek közül a 2014. és 2015. éveket érintőek esetében a felperes elévülésre és az okszerűtlenségre is hivatkozott fellebbezésében.

[61] A Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 286. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a munkajogi igény három év alatt évül el. Az elévülés tehát az időmúlásnak az igényérvényesíthetőséggel összefüggő következménye. Azt jelenti, hogy az elévülési határidő elteltével az alanyi jog ugyan nem szűnik meg, de bírósági úton többé nem érvényesíthető [Mt.286. § (4) bekezdése alapján alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:23. § (1) bekezdés]. Miután pedig az elévülés tárgya a követelés (BH2022. 131), az időmúlás miatti jogkövetkezményként az elévülés csak követelés vonatkozásban értelmezhető. A közalkalmazotti jogviszony megszüntetését megalapozó magatartások nem minősülnek követelésnek, ezért azok esetében az elévülés szabályai nem alkalmazhatók.

[62] Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a felmentést megalapozó magatartások időbeliségének nincs jelentősége a felmentés okszerűsége szempontjából. A felmentés indoka abban az esetben okszerű, ha abból elfogadhatóan lehet arra következtetni, hogy a munkáltatónál a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség. Ez teszi ugyanis megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése. Ebből következően a munkaviszony fenntarthatatlanságának megalapozott indoka a felmentés közlésekor kell, hogy fennálljon. A felmentés időszerűsége tehát az okszerűség követelményrendszerén belül értékelhető, ennek során kell azt vizsgálni, hogy az indok milyen időbeli kapcsolatban van a felmentés közlésének időpontjával (hasonlóan: Kúria Mfv.X.10.284/2019/9. számú ítélet). Ha ez a kapcsolat időben távoli, az érintett magatartást illetően az okszerűség nem állapítható meg.

[63] Jelen esetben a 2014. és 2015. évre vonatkozó magatartásokat követően a felmentés a felperes részéről kötelezettségzegést nem jelölt meg, ezt az alperes az elsőfokú eljárásban és a fellebbezési ellenkérelmében is elismerte. A 2014. és 2015. évi magatartásokat

követően így eltelt négy év időtartamra a felmentés a felperes terhére kötelezettségszegést nem rótt, azok utóbb nem is vehetők már figyelembe, mivel utólag a felmentés további okkal nem egészíthető ki, nincs helye új felmentési indok igazolásának (BH2001. 142, EBH2016.M.20)) A hosszabb időtartam – felmentésben felrótt – kötelezettségszegés nélküli eltelte miatt pedig a 2014. és 2015. évre vonatkozóan megjelölt magatartásokra alapítottnak nem lehet okszerű a későbbi időpontban közölt felmondás, azok a magatartások nem értékelhetők a tartós alkalmatlanság körében.

[64] A felmentésnek a készenléttel összefüggő indoka tekintetében az elsőfokú bíróság megállapíthatónak találta a kötelezettségszegést, amely kapcsán a felperes fellebbezésében arra hivatkozott, hogy a készenlét ellátására utasítás egyértelműen nem történt, így a munkát sem tagadhatta meg, és a felmentés nem okszerű az e tárgyban lefolytatott vizsgálat és a felmentés között eltelt idő miatt sem. A felperes az egyértelmű utasítás hiányára való hivatkozását valóban csupán az érdemi tárgyalási szakban adta elő, azonban ez – az alperes fellebbezési ellenkérelmében foglalt érveléssel ellentétben – nem keresetváltoztatás. Annak ugyanis a Pp. 7. § (1) bekezdés 12. pontja alapján az minősül, ha a fél a keresetével összefüggésben előadott korábbi jogállításhoz képest eltérő jogot, vagy további érvényesíteni kívánt jogot állít, kérelméhez képest a kérelem, illetve annak valamely része összecszerűségét vagy tartalmát megváltoztatja, vagy további kérelmet terjeszt elő. Ezek körébe azonban nem tartozik az egyértelmű utasítás hiányára való hivatkozás, az ugyanis – a felmentési indok valóságának hiányára utalás körében – a jogi érvelés részét képezi, amely megváltoztatásának a Pp. 221. § (1) bekezdés g) pontja alapján az érdemi szakban sincs akadálya. Vizsgálható volt ezért, hogy adott-e a munkáltató a készenlét ellátását érintően a felperesnek egyértelmű utasítást.

[65] Tény, a végleges ügyeleti beosztásban a felperes 2020. augusztus, szeptember és október hónapban nem került feltüntetésre készenléti ellátó személyként. Rendelkezésre állási kötelezettség így végül a készenlét kapcsán nem terhelte, mivel az Mt. 54. § (1) bekezdés b) pontjában szabályozott rendelkezésre állási kötelezettség a közalkalmazott munkaidejének, készenléti idejének időtartamára vonatkozik (Kúria Mfv.II.10.076/2018/6. számú ítélet). A felperesnek a végleges ügyeleti beosztásból való kimaradása azonban nem előzmény nélküli és nem független a felperes magatartásától, mivel maga nyilvánította ki, hogy készenléti ellátást nem kíván ellátni, majd a rá delegált feladatra „NEM”-mel válaszolt, illetve az ezzel kapcsolatos későbbi kérdésre nem reagált.

[66] Az alperes (szervezeti egységén) a havi készenléti beosztás úgy készült, hogy először azok a közalkalmazottak, akik készenléti feladatot el tudnak látni, megadták a számukra jó időpontokat. Amennyiben pedig valamely időpontra önként jelentkező nem volt, szükségessé vált a tanszékvezető intézkedése. A 2020. augusztus és szeptember havi időszakokra – egyebek mellett – a 2020. augusztus 16. és 19. napjára az előzetes egyeztetések alapján senki nem vállalta a készenlét ellátását, és a felperes ezen időszakokra nem jelölt meg olyan időpontot, amelyben készenléti ellátást vállalna. Ezt követően a tanszékvezető a 2020. július 7. napján megküldött e-mailben közölte a felperessel, hogy 2020. augusztus 16. és 19. napjára a készenléti feladatok ellátására „delegálja”, amellyel egyértelműen azt juttatta kifejezésre, hogy ezekben az időpontokban a készenléti ellátást a felperesnek kell ellátnia. Ezzel nyilvánította, hogy a későbbiekben készülő ügyeleti beosztás szerint is a felperesnek kell ellátni ezen időpontokban a készenléti feladatot. Ezzel a felperes a készenlét ellátására a fenti időpontokat illetően – az elsőfokú bíróság helyes értékelése szerint – munkáltatói utasítást kapott. Nincs jelentősége ebből a szempontból, hogy az ügyeleti beosztás rendszerét az alperes mint

munkáltató külön nem szabályozta. Sem a Kjt., sem az annak 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. – a jelen ügyben a felperes erre vonatkozó kérelme hiányában nem irányadó Mt. 108. § (1) bekezdés második mondatának kivételével – nem tartalmaz ugyanis szabályozást az utasítás formájára, rendjére. Ezért az a lényeges, hogy a munkáltató intézkedéséből kitűnjön, a munkavállalónak eleget kell tennie a munkáltató által meghatározottaknak. E követelménynek pedig megfelel a tanszékvezető által 2020. július 7. napján megküldött e-mail.

[67] A felperes elutasító válaszát és a felperesnek a tanszékvezető jelzése alapján az alperes rektora által elrendelt vizsgálat során történő meghallgatását követően a tanszékvezető 2020. július 30. napján a készenlét ellátása kapcsán azonos tartalommal küldött e-mailt a felperesnek, és másnap visszajelzést kért, hogy a vállalja-e a készenléti feladatot. Ez azonban nem egy előzetes tudakozódás volt a munkáltatói intézkedéshez, hanem a kérdés arra irányult, hogy az elrendelt készenlétet el fogja-e látni a felperes, a korábbi elutasító nyilatkozataira figyelemmel. A tanszékvezető a felperes válasza hiányában pedig a megbízottság, az egészségügyi ellátás biztosítása érdekében döntött arról, hogy a végleges beosztáson a felperes már nem szerepel. Nem volt ugyanis elvárható az egészségügyi szolgáltatói feladatokat ellátó alperestől, hogy a felperes elutasító nyilatkozata ellenére megvárja, hogy a készenlétnak az adott időpontban eleget tesz-e a felperes. A készenlét ellátására vonatkozó munkáltatói utasítás visszavonása így a felperes elutasító magatartása miatt történt. Ez azonban nem változtat azon, hogy a felperes a 2020. augusztus 16. és 19. napi készenléteket illetően a munkáltató korábbitól eltérő intézkedése előtt – bár egy jövőbeni, de – a munkafeladatok teljesítését érintő kötelezettsége teljesítését tagadta meg, amelynek indokát nem adta a tanszékvezető felé, és a fellebbezésében sem hivatkozott arra, hogy erre bármilyen észszerű, elfogadható magyarázata lett volna. Ezért a felperes magatartásával a felmentésben is megjelölt, a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja szerinti együttműködési kötelezettségét szegte meg.

[68] A felmentésben a készenlét kapcsán továbbiakban megjelölt 2020. október hónap esetében a tanszékvezető nem jelölt meg konkrét napot a készenléti feladat ellátására a 2020. szeptember 15. napján megküldött e-mailben, csupán azt kérte, hogy a felperes nyilatkozzon a készenlét vállalásáról. Ez az e-mail ezért utasításnak nem minősül, azonban a felperes a készenlét vállalását olyan igényhez kötötte, amelynek alapja nem volt, és más észszerű indokra nem hivatkozott. Ezáltal pedig a felperes ez esetben is a felmentésben megjelölt együttműködési kötelezettségét szegte meg.

[69] A készenlét ellátásával kapcsolatos kötelezettségszegések a felmentés közlését megelőző három hónapon belül történtek, és azok mellett – az alábbiakban kifejtendők szerint – más hasonló típusú kötelezettségszegés is megállapítható volt a felmentést megelőző időszakra. Ezért a felmentésnek a készenléttel összefüggő indokai időben nem állnak távol a felmentés közlésétől, így okszerűnek minősülnek, függetlenül attól, hogy az e tárgyban folytatott vizsgálat is a felmentést megelőzően kb. 3 hónappal lezárult.

[70] Az elsőfokú bíróság a felmentés okai közül még azokat vizsgálta, amelyek a felperes feszültséget keltő módon való megnyilvánulására és a munkáltatói jogkört gyakorló tanszékvezetővel való viszonyára vonatkoznak. Ezeket az okokat – a felperes fellebbezési álláspontjától eltérően – a felmentés tartalmazza.

[71] Az MK 95. számú állásfoglalással kialakított ítélkezési gyakorlat szerint a világos indokolás követelményének megfelel az az indok, amely megjelöli azt a tény, körülményt, amelyre a munkáltató az intézkedést alapította és abból – függetlenül attól, hogy azt összefoglalóan vagy részletezően határozta meg – megállapítható, hogy miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára (BH2001. 395; Mfv.I.10.287/2015/6.). A felmentés indokolása a törvénynek akkor felel meg [Kjt. 30. § (2) bekezdése], ha az tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges ugyanakkor a felmentési ok részletes leírása, elegendő lehet az ok összefoglaló megjelölése is.

[72] A felmentés 9. pontja a tanszékvezető 2015. február 19. napján kelt levelét idézve utal arra, hogy a felperesnek a vezetési munkával kapcsolatos negatív és a feladathelyzetekben mutatózó passzív hozzáállása megbotránkozást, ellenérzést, feszültséget kelt a klinika munkatársai között, és a klinikán kialakult légkör nagymértékben nehezíti a klinika munkatársainak betegellátási, oktatási és kutatási feladatait. A felmentés e pontja ugyanakkor azzal zárul, hogy a felperes a következő években is hasonlóan sértette a felmentés 16. pontjában megjelölt kötelezettségeket. Ezért a felperes ilyen típusú magatartásai a felmentésben az ezt követő pontokban megjelölt 2019. és 2020. évekre is vonatkoznak. Ezen összefoglaló indok megjelölése megfelel a világosság követelményének, mivel abból pontosan megállapítható, hogy az alperes milyen okot vett figyelembe a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetésekor. E körben pedig a felperes fellebbezésében az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, a bizonyítékok mérlegelését és az együttműködési kötelezettség megszegésének megállapítását nem támadta, így azokat az ítéltábla a Pp. 370. § (1) bekezdésére figyelemmel nem bírálta felül.

[73] Az elsőfokú bíróság értékelte – a felperes fellebbezésében foglaltakkal ellentétben – a felmentés 14. és 15. pontjában feltüntetetteket is az együttműködési kötelezettség megszegését illetően, mivel a levelezőrendszeren való felperesi megnyilvánulást is feszültségekeltőnek tekintette. A felperes a felmentés ezen pontjaiban megjelölt e-maileket a Dékáni Hivatalhoz és a tanszékvezetőhöz címezte, ugyanakkor azt továbbította az alperes más közalkalmazottai számára is. Az elektronikus levelekben a felperes a tanszékvezető ebbéli minőségét és a tevékenységét kifogásolta, amellyel a tanszékvezetővel szembeni kritikáját juttatta kifejezésre az alperes egyéb közalkalmazottai előtt egy olyan úton, amely nem ilyen célt szolgál. Ezért a felperesnek ez a magatartása is kedvezőtlenül befolyásolta a munkahelyi légkört, amely miatt ezzel is megsértette a felperes az együttműködési kötelezettségét, illetve nem a munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsította.

[74] A felperes az együttműködési kötelezettséget sértő fenti, sorozatos magatartásai miatt pedig a feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált, amely körülmény a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontja alapján megalapozza a felperes közalkalmazotti jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetését.

[75] A felperes keresetében és a fellebbezésében is hivatkozott arra, hogy a Kjt. 32. § (1) bekezdés a) pontja szerinti felmentési korlátozás állt fenn vonatkozásában, és így jogviszonya felmentéssel nem lett volna megszüntethető. E jogszabályi rendelkezés értelmében a közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel, ha a közalkalmazott házastársa, élettársa nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három

eltartott gyermeke van. A felmentési korlátozás – ellentétben az abszolút hatályú felmentési tilalmakkal – nem tiltja meg a felmentést, csupán bizonyos többletkritériumtól, különleges feltételek fennálltától teszik függővé azt. Ilyen többletfeltételek hiányában közölt felmentés jogellenesnek tekinthető.

[76] Az elsőfokú bíróság a Kjt. 32. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott feltételek közül a különös indokoltaságot vizsgálta, amelyet nem talált megállapíthatónak. Erre vonatkozó álláspontja miatt nem vizsgálta az egyéb jogszabályi feltételeket. Különös indok fennálltát ugyanakkor abban az esetben kell vizsgálni, ha a Kjt. 32. § (1) bekezdésében meghatározott egyéb feltételek is fennállnak, amelyet a felperes fellebbezésében állított.

[77] A felperesnek nem vitatottan három eltartott gyermeke van, azonban az alperes állította, hogy a felperes házastárs önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel rendelkezik. A felperes felmentésének időpontjában a házastársa gyermekgondozási díjban részesült, amelynek havi összege a naptári napra meghatározottak alapulvételével meghaladta az országosan kötelező legkisebb munkabér összegét. Az önálló jövedelem fogalmát sem a Kjt., sem az annak 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. nem határozza meg. Ennek értelmezésére nem irányadó a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény fogalomrendszere, mivel az e törvényben foglaltak az adókötelezettség kapcsán alkalmazandók. Valamely jövedelem a Kjt. 32. § (1) bekezdés a) pontja alkalmazásában önállónak akkor tekinthető, ha az a közalkalmazott házastársát bármely kifizetőtől közvetlenül, saját jogán illeti meg, tehát az nem egy – a közös háztartásban élők számára figyelemmel – számított összeg. Nincs ezért jelentősége annak, hogy az adott összegben a közalkalmazott házastársa társadalombiztosítási ellátásként részesül. Következésképpen a felperes házastársa a felmentés idején rendelkezett önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel, ezért a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetéséhez nem volt szükséges különösen indokolt eset fennállta. Nem volt ezért szükséges a felmentés jogszerűsége körében a különös indok vizsgálata, az ilyen ok esetleges hiánya a felmentés jogszerűségét nem érinti.

Mindemellett az utasítás megtagadása és az összeférhetetlen magatartás, mint a tartós alkalmatlanság alapjául szolgáló ok az elsőfokú bíróság helyes értékelése szerint különös indoknak tekinthető.

[78] Alaptalan a felperesnek az a fellebbezési érvelése is, miszerint a felmentés a joggal való visszaélés tilalmába ütközik. A Kjt. 2. § (3) bekezdése értelmében alkalmazandó Mt. 7. § (1) bekezdése az általános magatartási követelmények között rendelkezik arról, hogy tilos a joggal való visszaélés. Ez valamely alanyi jog gyakorlásának a jog elvárásaival szembehelyezkedő módját jelenti. A jogalany magatartása ilyenkor formálisan nem sérti valamely munkaviszonyra vonatkozó anyagi jogszabály rendelkezését, ez azonban mégsem tekinthető jogszerűnek. A jogviszonyban álló munkavállalók és a munkáltatók részére biztosított jogok és kötelezettségek nem öncélúak, hanem a törvényben meghatározott céloknak az elérése érdekében illetik meg, illetve terhelik őket. Jogaikat tehát rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk és megfelelően kell eljárniuk a kötelezettségeik teljesítése során is, hiszen valamely jog a munkaviszony egyik oldalán jogosultsággént, annak másik oldalán kötelezettséggént jelenik meg. A joggal való visszaélés azt jelenti, hogy a jogok gyakorlója túlterjeszkedik a részére megállapított döntési, érdekérvényesítési körön, bár úgy látszik mintha a keretek között maradt volna (Kúria

Mfv.X.10.144/2020/4. számú ítélet). Visszaélésszerű joggyakorlás esetén formális jogsértés nem állapítható meg, azaz a jog gyakorlása nem ütközik tételesen meghatározott tilalomba, hanem az adott jog gyakorlása nem annak rendeltetése, célja érdekében történik, és ez a másik fél részéről hátránnyal jár (Kúria Mftv.VIII.10.018/2022/4. számú ítélet).

[79] A megszabott módon közölt munkáltatói felmondás esetén is megállapítható ezért a jogviszony jogellenes megszüntetése, ha a munkáltató a felmondás jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. Ilyen eset különösen, ha a körülmények arra mutatnak, hogy a munkáltatói felmentés a munkavállaló jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, vélemény-nyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezetett (MkK 95. sz. állásfoglalás IV. pontja). A munkáltató felmentési jogával való visszaélés így felmerülhet akkor, amikor a munkavállaló – az adott jogszabályok keretei között – fejt ki valamilyen tevékenységet, és a körülmények arra mutatnak, hogy a vele közölt – egyébként szabályszerű – munkáltatói felmenés azzal összefügg. Lényeges ugyanakkor, a közalkalmazott magatartása és a munkáltatói felmentés között összefüggésnek kell lenni, azaz annak kell megállapíthatónak lenni, hogy a felmentést a munkáltató a közalkalmazott magatartásának következményeként közölte. Ebben a körben pedig – a felmentés idején hatályos jogszabályi rendelkezésekre figyelemmel – a bizonyítási kötelezettség a közalkalmazottat, azaz a felperest terhelte (BH2022. 303).

[80] A felperes a joggal való visszaélés kapcsán arra hivatkozott, a felmentése összefüggésben áll azzal, hogy közreműködött az alperes rektorával szembeni etikai eljárás kezdeményezésében. Önmagában az eljárás ilyen megindulása – elsőfokú bíróság álláspontjától eltérően – lehet sérelmes az eljárás alá vont személy számára, függetlenül annak eredményétől. Ezt támasztja alá az alperes rektorának a tárgyaláson tett nyilatkozata is, miszerint kellemetlennek tartotta az eljárás megindulása miatt kialakult helyzetet (43. sorszámú jegyzőkönyv 4. oldal negyedik bekezdés). Ebből azonban még nem következik, hogy az alperes rektorával szembeni etikai eljárás összefüggésben lenne a felperes felmentésével. A felperes az összefüggés bizonyítékaként jelölte meg az alperes rektorával készült interjút, amelyből az azt alátámasztó nyilatkozatként a következőt tekintette. „az etikai bizottság (város neve)-en a saját beosztottjaimból áll, és én érdeklődve várom, hogy ezt mivel fogják megmagyarázni.” Ennek a kijelentésnek a tényét az alperes nem vitatta, míg az interjúból más szövegrészletre a felperes nem hivatkozott, így annak teljes terjedelmében való lejátszása nem volt szükséges. Az alperes rektorának e nyilatkozatából csupán az tűnik ki, hogy az eljárást sérelmesnek tartja, azonban nem helyezte kilátásba semmilyen munkáltatói intézkedés alkalmazását. Ezért az a tény, hogy az etikai eljárás az alperes rektora számára sérelmes volt, még nem jelenti azt, hogy az okozati összefüggésben állna a felperes felmentésével. A joggal való visszaélés megvalósulása szempontjából pedig egyéb bizonyíték sem áll rendelkezésre, ennek kapcsán (tanú 6) és (tanú 7) tanúk vallomása nem tartalmazott tényeket, meglátásuk személyes, szubjektív megítélésen alapult. Nem állapítható meg ezért, hogy a munkáltató jogát rendeltetésellenesen gyakorolva szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát.

[81] A kifejtettekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[82] Megjegyzi az ítéltábla, a felmentés esetleges jogszerűtlensége a pénzbeli marasztalási igények és a személyiségi jogsértés egyéb jogkövetkezmény alkalmazása iránti

keresetet elutasító rendelkezést helybenhagyó másodfokú döntéstől eltérő határozatot nem is eredményezhetett volna. A felperes ugyanis ezen kereseti kérelmek kapcsán a fellebbezésében csupán közbenső ítélet meghozatalát kérte, amely tartalmú másodfokú döntéshez a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a másodfokú bíróság kötve van. E körben azonban közbenső ítélet meghozatalának nem volt helye, mivel a marasztalási igények esetében – a felperes fellebbezési érvelésétől eltérően – további bizonyítás lefolytatása nem volt szükséges, ugyanis az összecszerűséget a perben az alperes nem vitatta. A személyiségi jogsértés jogkövetkezményének alkalmazásához pedig önmagában a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése nem jelent jogalapot, mivel ahhoz szükséges a személyiségi jogsértés ténye is, amelyet nem jelent pusztán a felmentés jogszerűtlensége.

[83] A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért a felperest megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán előzetesen meg nem fizetett fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[84] Az alperes másodfokú perköltségét a Pp. 81. § (2) bekezdésében foglaltaknak megfelelően nem számította fel, ezért arról az ítéltábla nem rendelkezhetett [Pp. 82. § (3) bekezdés].

Szeged, 2023. október 2.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Dr. Tolna András s.k.

Dr. Jobbágy Ildikó s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró