



Balassagyarmati Törvényszék

3.M.70.037/2023/36. szám

A Balassagyarmati Törvényszék a Gyulai Ügyvédi Iroda (Cím1, eljáró ügyvéd: Dr. Gyulai Dániel) által képviselt Felperes (felperesi cím) felperesnek a Dr. Mágori Zsolt Tibor ügyvéd (cím2) által képviselt Alperes1 (Alperesi cím) alperes ellen írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezésének megállapítása iránt indított perében meghozta a következő

í t é l e t e t:

A bíróság a keresetet elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az alperes részére 1.065.000.- (egymillió-hatvanötezer) forint ügyvédi munkadíjból álló perköltséget.

A perben feljegyzett 10.000.- (tízezer) forint kereseti illetéket, valamint 31.070.- (harmincegyezer-hetven) forint tanúdíjat az állam viseli.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül van helye fellebbezésnek, mely fellebbezést a Fővárosi Ítéltáblához címezve, a Balassagyarmati Törvényszéken lehet írásban, az elektronikus kapcsolattartás szabályai szerint benyújtani. Ha a felek a fellebbezést nem elektronikus úton nyújtják be, úgy az hatálytalan és úgy kell tekinteni, mintha fellebbezést nem nyújtottak volna be, továbbá a bíróság a fellebbezőt pénzbírsággal sújtja. A másodfokú bíróság az ítélet ellen irányuló fellebbezést tárgyaláson kívül bírálhatja el, kivéve, ha a felek bármelyike tárgyalás tartását kéri. A fellebbező félnek a tárgyalás tartására irányuló kérelmét a fellebbezésben kell előterjesztenie. A felek kérelme alapján sem kell tárgyalást tartani, ha az elsőfokú bíróság ítéletét az eljárás megszüntetése miatt vagy eljárási szabálysértés miatt kell hatályon kívül helyezni; a fellebbezés a perköltség viselésére vagy összegére, illetve a meg nem fizetett illeték vagy az állam által előlegezett költség megfizetésére vonatkozik; a fellebbezés csak a teljesítési határidővel vagy a részletfizetés engedélyezésével, illetve az előzetes végrehajthatósággal kapcsolatos; vagy az ítélet indokolása ellen irányul.

I n d o k o l á s

Tényállás

- [1] A bíróság a felperes keresetlevele, alperes ellenkérelme, a felek személyes meghallgatása, valamint a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként az alábbi tényállást állapította meg.
- [2] A felperes 2020. 12. 01. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel, ápoló munkakörben, 2021. 03. 01. napjától részlegvezetői feladatokkal is meg volt bízva a demens részlegen. A munkavégzés helye a Alperes1 cím3 szám alatti Intézménynév1. A felperes havi személyi alapbére bruttó 296.400.- Ft volt.

Az írásbeli figyelmeztetést megelőző események

- [3] A munkáltató a felperest szakmailag felkészült, jó munkaerőnek tartotta, akinek az alkalmazását az intézmény vezetője a közvetlen személyes ismeretségük alapján javasolta. Miután részlegvezetői megbízást kapott, a dolgozók az intézményvezető felé többször jelzéssel éltek a felperes magatartásával kapcsolatban. tanú2 sérelmezte, hogy egy gyógyszerelés alkalmával a felperes bizalmatlan volt vele, és a problémával megkereste az igazgatót, aki arra kérte, hogy a panaszát foglalja írásba. tanú5 szintén felkereste az intézményvezetőt egy felperessel folytatott vitát követően, mely egy ellátott lakásában történő rágszálóírtással volt kapcsolatos. Az igazgató őt is megkérte a feljegyzés elkészítésére. tanú4 vitája a felperessel veszekedéssé fajult, melyet követően tanú8 intézményvezető-helyettes az érintetteket tanú7 és tanú9 jelenlétében meghallgatta és a problémát rendezte. Az intézményvezető, miután értesült az esetről, tanú4 arra kérte, hogy készítsen feljegyzést, amelyben tanú4 lejegyezte a 2022. 10. 05. napján történeteket. A dolgozók kezdeményezésére az intézményvezető 2022. 11. 17. napján dolgozói értekezletet hívott össze, melyre a felperes nem kapott meghívást. Az intézményvezető megkérte a dolgozókat, hogy konkrét eseteken gondolkodjanak el és írják le. tanú1 az értekezletet követően írta le az észrevételeit. Az intézményvezető 2023. 02. 07. napján a dolgozóktól kézhez kapott négy feljegyzést, melyekről másnap e-mailben tájékoztatta a munkáltatót.
- [4] A munkáltató a panaszt tevőkkel nem egyeztetett, a négy írásbeli beadvány és az intézményvezető jelzése alapján hozta meg a döntését, mely szerint a 2023. 02. 20. napján kelt és 2023. 02. 22. napján közölt írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest. Az indokolás szerint *az elmúlt két hétben számos olyan, írásba foglalt munkavállalói jelzés jutott a tudomásomra, mely szerint Ön, az irányítása alatt álló kollégáival megengedhetetlen, megalázó és a Alperes1 missziójával és értékrendjével össze nem férő magatartást tanúsított, illetve hangnemet használt, mely a Alperes1 Munkaügyi Szabályzata munkavállaló együttműködési kötelezettségére vonatkozó előírásait is sértette.* Az írásbeli figyelmeztetés négy, meg nem nevezett munkavállaló írásba foglalt feljegyzéséből tartalmaz panaszokat. *Több munkavállaló egybehangzó tájékoztatása alapján megállapítható, hogy Ön a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, súlyosan megszegte, mely miatt akár az Mt. 78. § (1) bekezdésének a) pontja szerint azonnali hatályú felmondásnak is helye lenne.* A munkáltató felszólította a felperest, hogy a jövőben tartózkodjon az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáló magatartástól, és a jövőben a munkáját a munkajogi szabályoknak, a munkáltató belső szabályzatainak, a munkaszerződésének és a munkaköri leírásában foglaltaknak, a személy- és vagyonbiztonsági szabályokat betartva, továbbá a munkáltató megítélését nem veszélyeztetve végezze. Továbbá kilátásba helyezte, hogy amennyiben hasonló kötelezettségszegést követ el, úgy a munkaviszonyát azonnali hatállyal meg fogja szüntetni.

A felperes keresete

- [5] A felperes - jogi képviselővel eljárva - 2023. 03. 21. napján érkezett keresetlevelet terjesztett elő a Balassagyarmati Törvényszéken. Az utóbb módosított kereseti kérelmében a 2023. 02. 20. napján kelt írásbeli figyelmeztetés jogellenességének a megállapítását és hatályon kívül helyezését elsődlegesen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (1) bekezdése, a 8. § (1) bekezdése, az 52. § (1) bekezdés c) és d) pontja, a 78. § (2) bekezdése és a 287. § (1) bekezdés c) pontja alapján kérte. Másodlagosan kérte figyelembe venni az Mt. 56. § (1), (3) és (5) bekezdését. Továbbá munkavállalói költségkedvezmény megállapításáért folyamodott és perköltség igényt jelentett be.

- [6] A felperes formai és tartalmi okokra hivatkozással is támadta az írásbeli figyelmeztetést.
- [7] Formai szempontból azzal érvelt, hogy a munkáltató az intézkedését nem az Mt. 56. § (3) bekezdése által felhívott 78. § (2) bekezdésében meghatározott, a tudomásszerzéstől számított 15 napos szubjektív és egy éves objektív határidőn belül gyakorolta. Felperes e körben vitatta, hogy az írásbeli figyelmeztetésben hivatkozott megnyilvánulások a közlést megelőző két hétben lettek kifejtve. Alperes nem jelölte meg, hogy a munkavállalói feljegyzések mikor és miként jutottak a tudomására.
- [8] Másfelől a felperes kifejtette, hogy az alperesnél nincs hatályban kollektív szerződés, felperes munkaszerződése pedig nem rendelkezik arról, hogy az alperes hátrányos jogkövetkezményként írásbeli figyelmeztetést állapíthat meg. Jogi érvelése körében előadta, hogy álláspontja szerint az írásbeli figyelmeztetésre alkalmazandók az Mt. 56. § rendelkezései.
- [9] Tartalmilag a felperes az írásbeli figyelmeztetés jogellenessége körében kifejtette, hogy az írásbeli figyelmeztetés nem felel meg a valóság, világosság és okszerűség követelményének, ezért jogellenes.
- [10] A világosság tekintetében a felperes előadta, hogy nem volt számára egyértelmű, hogy az írásbeli figyelmeztetést miért kapta, a panaszok előtte nem voltak ismertek.
- [11] A valóság és okszerűség körében a felperes vitatta az előadott tényállításokat, és azok valóságtartalmát. Vitatta, hogy az indokolásban szereplő panaszok a felperesre vonatkozóan, a munkavégzésével, magatartásával, cselekményével kapcsolatban lettek kifejtve. Az írásbeli figyelmeztetés szinte kizárólag a panaszt tevő személyek szubjektív értékítéleteit tartalmazza. Tekintve, hogy ezek nem tények, hanem értékítéletek, így azok valóságtartalma nem vizsgálható. Az alperes valónak fogadta el a négy személy által tett panaszt a felperes valamennyi kollégájával és a lakókkal kapcsolatos magatartás értékeléseként, holott a felperes közvetlen beosztottjainak a száma 19 fő, és a közvetlen felettes tanú7 vezető ápolót sem hallgatta meg.
- [12] A felperes tanúként kérte meghallgatni tanú6, tanú7, tanú8t, tanú9et és tanú10. tanú12 és tanú11 tanúként történő meghallgatására vonatkozó indítványát visszavonta, valamint - egészségi állapotára tekintettel - tanú10 tanúként történő meghallgatásától is eltekintett.

Az alperes írásbeli ellenkérelme

- [13] Az alperes a kereset elutasítását kérte és perköltség igénnyel élt. Előadta, hogy az alperes szervezeti törvényes képviselője, alperesi törvényes képviselő ügyvezető 2023. 02. 08. napján, tanú3 intézményvezető e-mailjéből szerzett tudomást arról, hogy a felperessel szemben négy munkavállaló bejelentést tett, mely szerint a felperes velük szemben vagy a munkáltató szellemiségével, etikai normáival ütköző magatartást tanúsított. Az érintett munkavállalók az intézményvezetőt keresték meg a sérelmeikkel, aki meghallgatta a dolgozókat, majd a négy levelet 2023. 02. 08. napján megküldte a szervezeti törvényes képviselőnek.

- [14] Az alperes kifejtette, hogy a felperes tévesen hivatkozik az Mt. 56. §-ban szabályozott hátrányos jogkövetkezményre, az alperes ugyanis az Mt. 52. § (1) bekezdésben foglaltak betartásának az Mt. 11. §-ban rögzített ellenőrzési jogosultsága körében járt el, és az Mt. 22. § (1) bekezdése szerinti figyelmeztetést, mint munkafegyelmet biztosító eszközt alkalmazott. Hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.354/2017/5. számú döntésére. E jogával kollektív szerződés és munkaszerződés felhatalmazásának hiányában is élhet.
- [15] Előadta, hogy az alperes kivizsgálta a bejelentéseket, és a panaszt tevő munkavállalókat meghallgatta. Az írásbeli figyelmeztetés indoka ezért valós. Továbbá világos is, mert a felperes számára is világosan körvonalazódik az, hogy az intézkedés oka a munkatársakkal szembeni tisztelet hiánya, a nem megfelelő hangnem, az időnként becsületsértő kifejezésekkel tűzdelt beszéd használata, a dolgozókkal és az ellátottakkal szembeni együttérzés, empátia és a minimális kollegialitás hiánya. Az alperes álláspontja szerint, figyelembe véve az MK 95. számú véleményét, az alperes konkrétan megjelölte az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáló panaszokat. Az okszerűség körében az alperes előadta, hogy túl az Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontjában foglaltak teljesítési kötelezettségén, a felperes munkaszerződésének 7. pontja úgy rendelkezik, hogy az abban nem szabályozott kérdésekben a Alperes1 Munkaügyi Szabályzata irányadó, melynek 2.7. pontja rendelkezik az együttműködési kötelezettségről. Eszerint elvárás, hogy a munkavégzés során érvényesülnie kell a munkatársakat megillető tiszteletnek, és az emberi méltóság szem előtt tartásának. Mindezekről a felperesnek tudomása volt, és mint részlegvezetővel szemben ez az elvárás fokozottabban érvényesült. Az írásbeli figyelmeztetésben az alperesi szellemiséggel össze nem egyeztethető magatartások és panaszok lényegét foglalta össze. Álláspontja szerint nincs jelentősége annak, hogy a panaszok kifejezetten a panaszt tevőkre vonatkoztak-e, vagy nagyobb személyi körre, mert az is megengedhetetlen, ha a kifogásolt magatartás akár csak egy beosztott irányában megvalósul.
- [16] Az alperes csatolta a panaszt tevők bejelentését és tanúként kérte őket meghallgatni: tanú1et, tanú5-t, tanú4, tanú2t, valamint tanúként jelölte meg tanú3 intézményvezetőt. A perben - utólagos bizonyítási indítványként - tanú13 tanúkénti meghallgatását kérte.
- [17] A bíróság tájékoztatta a feleket a rájuk irányadó bizonyítási kötelezettségről. A bíróságnak a perben az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségéről vagy a jogellenességéről kellett állást foglalnia. Az alperes volt köteles bizonyítani, hogy az írásbeli figyelmeztetésben szereplő indokok valósak, a felperes a terhére rótt kötelezettségzegéseket elkövette, az indokolás világos és okszerű volt.
- [18] A bíróság a felek által tett bizonyítási indítványokból a tényállás megállapításához az alábbi okirati bizonyítékokat vette figyelembe: felperes munkaszerződését, és módosítását, munkaköri leírását, a tájékoztatót, a 2023. február havi munkabér-elszámolást, az írásbeli figyelmeztetést, a Szociális Munka Etikai Kódexét, a Alperes1 Magatartási Kódexét, valamint Munkaügyi Szabályzatát, az intézményvezető 2023. 02. 08. napján a munkáltatónak megküldött e-mailjét, tanú1, tanú4, tanú2 és tanú5 panaszbejelentését. A bíróság tanúként hallgatta meg tanú6, tanú7, tanú8t, tanú9et, tanú1et, tanú5-t, tanú4, tanú2t és tanú3-t, illetve személyesen meghallgatta a felperest és az alperes szervezeti törvényes képviselőjét, alperesi törvényes képviselőt.

- [19] A bíróság a 3.M.70.037/2023/16/I. számú, jegyzőkönyvbe foglalt végzéssel felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultságát megállapította.

A bíróság döntése és jogi indokai

- [20] A bíróság a bizonyítási eszközök együttes értékelése és mérlegelése alapján, a Pp. 279. §-a alkalmazásával a felperes keresetét az alábbiak szerint találta megalapozatlannak.
- [21] A bíróság a következő jogszabályokat vette figyelembe.
- [22] Az Mt. 6. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.
- [23] Az Mt. 8. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.
- [24] Az Mt 11/A. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.
- [25] Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) -e) pontja szerint a munkavállaló köteles a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni, valamint a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, a munkatársaival együttműködni.
- [26] Az Mt. 56. § (1) bekezdése alapján a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. A (3) bekezdés értelmében a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell. Az (5) bekezdés kimondja, hogy a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.
- [27] Az Mt. 78. § (2) bekezdése alapján az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

- [28] Az Mt. 287. § (1) bekezdés c) pontja értelmében a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel szemben.

Az írásbeli figyelmeztetés formai követelményei

- [29] A bíróságnak az intézkedés formai hiányosságai vonatkozásában elsőként abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy az írásbeli figyelmeztetés az Mt. 56. § alapján hátrányos jogkövetkezménynek minősül-e.
- [30] A bíróság álláspontja szerint az alperes helytállóan hivatkozott az írásbeli figyelmeztetéssel összefüggésben kialakult azon bírói gyakorlatra, mely szerint az írásbeli figyelmeztetés a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogából eredő olyan munkafegyelmet biztosító eszköz, amellyel felhívja a munkavállalója figyelmét az általa helytelenített magatartástól való tartózkodásra, illetve a szabályszegést a rosszallása kifejezésével szankcionálja (Mfv.I.10.354/2017/5.), és nem minősül az Mt. 56. § (1) bekezdés szerinti hátrányos jogkövetkezménynek.
- [31] *A figyelmeztetés joga a munkáltatói jogkör része, a legenyhébb szankció. Az írásbeli figyelmeztetés lehetősége a munkáltató utasításadási jogából eredő, a munkáltatói fegyelmezés egyik eszköze, a bírói gyakorlat szerint nem minősül az Mt. 56. § (1) bekezdése szerinti hátrányos jogkövetkezménynek.* {Kúria Mfv. 10.124/2019/3. [21] bekezdés}
- [32] Az alperes 2020. 01. 01. napjától hatályos Munkaügyi Szabályzatának 7.2. pontja rendelkezik az írásbeli figyelmeztetés szabályairól, amely a fentieket támasztja alá. Eszerint a munkáltató egyoldalúan, külön megállapodás nélkül is élhet az írásbeli figyelmeztetés eszközével. Kiemeli, hogy a szóbeli és az írásbeli figyelmeztetés semmilyen hátrányos jogkövetkezménnyel nem járhat a munkavállaló felé.
- [33] E körben a felperes vitatta, hogy az intézkedés megtételére a munkáltató rendelkezésére álló szubjektív és objektív határidőben került volna sor.
- [34] A bíróság rögzíti, hogy az írásbeli figyelmeztetésre, mint egyoldalú munkáltatói intézkedésre a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására irányadó, Mt. 78. § (2) bekezdésében meghatározott 15 napos szubjektív és egy éves objektív határidő nem kötötte az alperesi munkáltatót.
- [35] A bíróság megjegyzi, hogy a munkáltató az intézkedését a kötelezettségszegésre okot adó körülményekről való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül hozta meg. E körben a munkáltatói jogkör gyakorlója, alperesi törvényes képviselő tudomásszerzése releváns, amely tanú3 tanú nyilatkozata és az általa megküldött e-mail alapján 2023. 02. 08. napja volt. E tekintetben nem bír jelentőséggel az, hogy tanú4 tanú feljegyzésében 2022. 10. 05. napi dátum szerepel, és az esetet követően vezetői megbeszélést tartottak, illetve az sem, hogy tanú2 és tanú1 tanúk a történetekhez képest hosszabb idő elteltével foglalták írásba az őket ért sérelmeket. A panasszal élő tanú2, tanú1, tanú5 és tanú4 a meghallgatása során nem számolt

be olyan tényről, hogy a szervezeti törvényes képviselő, mint munkáltató számára korábban ismertté váltak volna az általuk leírt események.

- [36] A bíróság nem osztotta azt a felperesi érvelést, melyet tanú13 tanú meghallgatását követően fejtett ki, hogy a távoli múltban - az objektív 1 éves határidőn túl - történt események kapcsán az írásbeli figyelmeztetés nem tekinthető okszerűnek, hiszen az eset időpontja nem ismert, a tanú munkaviszonya pedig 2022. 07. 31. napjával megszűnt, míg az írásbeli figyelmeztetés 2023. 02. 20. napján kelt.
- [37] Az alperes a perben következetesen vitatta, hogy a munkáltatói intézkedés elkészült lett volna, ugyanakkor folyamatosan előadta az időszerűség megtartásával kapcsolatos álláspontját. Eszerint 2023. 02. 08. napjához képest 2023. 02. 22. napján, a 14. napon közölve lett a felperessel az írásbeli figyelmeztetés. Az alperes analógia alapján hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.501/2015/4. számú döntésére, mely szerint a szubjektív határidő a munkáltatói jogkör gyakorlója számára 2023. 02. 08. napján nyílt meg, amikor az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáló ismeretek birtokába került. Előadta továbbá, hogy az e-mailen történő kommunikáció az alperesnél bevett gyakorlat, a munkáltató a bejelentésekről ezen a módon értesült. Egyebekben a felperes nem jelölte meg, hogy álláspontja szerint az alperes mikor szerzett tudomást a panaszokról. Az írásbeli figyelmeztetés indokai konkrét eseteken és a felperes által általában, rendszeresen, valamennyi munkavállaló irányában tanúsított magatartásokkal kapcsolatosak. A BH2005.11.405. számú döntés alapján a folyamatos kötelezettségzegéssel indokolt jognyilatkozatok tekintetében a jogvesztő határidő elmulasztása kizárt.

Az írásbeli figyelmeztetés tartalma

- [38] A bíróság az intézkedés tartalmi vizsgálata körében az írásbeli figyelmeztetésben szereplő indokok valóságról és okszerűségéről, valamint a világosság követelményének a megtartásáról a következő megállapításokat tette.
- [39] *A világosság követelményének az az indokolás felel meg, amely megjelöli azt a tény, körülményt, amelyre az intézkedést a munkáltató alapította, és abból – függetlenül attól, hogy az összefoglalóan vagy részletezően határozza meg az okot – megállapítható, miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára (BH2001.395; MK 95). Az ítélkezési gyakorlat az indokolásra vonatkozó követelményeket (valós, világos, okszerű) rendszerint a munkaviszony megszűntetésével összefüggésben vizsgálta, de megállapításai analógia útján megfelelően irányadóak lehetnek az írásbeli figyelmeztetés indokolása tekintetében is. Eszerint világos az indokolás, ha az intézkedésben a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató az intézkedést alapította. Az ítélkezési gyakorlat elfogadja az indok összefoglaló megjelölését is, a lényeg, hogy a közöltekből megállapítható legyen, miért került sor az adott intézkedésre. {Kúria Mfv. 10.035/2023/7. [52] bekezdés}*
- [40] Alperes a perben az írásbeli figyelmeztetés részletes okait a következők szerint adta elő: *az elmúlt két hétben számos olyan, írásba foglalt munkavállalói jelzés jutott a tudomásomra, mely szerint Ön, az irányítása alatt álló kollégáival megengedhetetlen, megalázó és a Alperes1 missziójával és értékrendjével össze nem férő magatartást tanúsított, illetve*

hangnemet használt, mely a Alperes1 Munkaügyi Szabályzata munkavállaló együttműködési kötelezettségére vonatkozó előírásait is sértette.

- [41] Felperes a személyes meghallgatása során előadta, hogy „*az írásbeli figyelmeztetésben szereplő levelek vagy levélrészletek alapján igazából három embert tudtam beazonosítani, a negyediket nem igazán tudom még most sem*” (16. számú jegyzőkönyv 6. oldal), majd megnevezte tanú1-et, tanú4-t és tanú5-t, illetve felkérdezésre tanú2-t is megjelölte. tanú7 tanú úgy nyilatkozott, hogy „*amikor a felperes megkapta a papírokat, akkor zárt ajtók mögött megnéztük. A bejelentők közül hármat fel is ismertem. Egnél pedig a megbeszélésen részt vettem, ahol ez szóba került.*” (33. számú jegyzőkönyv 6. oldal). Mindezek alapján megállapítható, hogy a felperes számára világosan ki kellett, hogy derüljenek a vele szemben megfogalmazódott munkáltatói rosszallás alapjául szolgáló esetek.
- [42] A bíróság álláspontja szerint az írásbeli figyelmeztetés indokolásából egyértelműen megállapítható, hogy az alperes pontosan mely okból kifolyólag tette meg az intézkedését, melyet a felperes kollégáival szemben tanúsított megengedhetetlen, megalázó és a Alperes1 missziójával és értékrendjével össze nem férő, kötelezettségszegő magatartásában határozott meg, amellyel a Alperes1 Munkaügyi Szabályzata munkavállaló együttműködési kötelezettségére vonatkozó előírásait is sértette.
- [43] A bíróság a fentiek alapján megállapította, hogy az alperes intézkedése a világosság követelményének megfelelt.
- [44] A valóság követelménye azt jelenti, hogy az írásbeli figyelmeztetés okának objektíve igaznak kell lennie. E körben vizsgálendő, hogy a munkáltató a munkavállalójával szemben a munkaviszonyból származó kötelezettségeinek megsértése miatt alkalmazta-e az írásbeli figyelmeztetést. Mindezek alapján a bíróságnak azt kellett vizsgálni, hogy a felperes tanúsította-e a terhére rótt magatartásokat, és azzal megvalósította-e kötelezettségszegést, amely magatartás összeegyeztethetetlen volt a Alperes1 missziójával és értékrendjével, illetve sértette a Alperes1 Munkaügyi Szabályzatának a munkavállaló együttműködési kötelezettségére vonatkozó előírásait.
- [45] Felperes a személyes meghallgatása során előadta, hogy tanú1, tanú4 és tanú2 a beosztottja volt, tanú5 mentálhigiénés kolléganő volt. A beosztottjaival jó volt a viszonya. a mentálhigiénés kolléganővel kifejezetten jó. A felperes a tanú5-tel folytatott beszélgetésre úgy emlékezett, hogy nem volt félreértés vagy veszekedés. tanú2-vel kapcsolatban nem emlékszik olyan beszélgetésre, amelyet leírt. tanú4 esetére felperes emlékezett. tanú1-tel egy táppénz bejelentés miatt beszélt, ami miatt át kellett írnia a beosztást.
- [46] Az írásbeli figyelmeztetésben szereplő 1. számú idézet a tanú2 tanú által lejegyzett panaszából származik: „*a kollégáira folyamatosan rossz szájízű megjegyzéseket tesz, velük lenézően beszél, kötözködik, támadó, nem veszi emberszámba őket. Számonkérő vádakkal illeti a munkájával kapcsolatban, ami egyrészt nem igaz, másrészt megvalósítása nem is az ő feladata lenne.*”

- [47] A bíróság a tanú írásbeli panaszának és szóbeli nyilatkozatának összevetésével azt állapította meg, hogy a tanú és a felperes között elsősorban a munkavégzéssel kapcsolatban voltak nézeteltérések: *„inzultált, hogy nem forgatjuk a lakókat, nélküle kezdtük el a sebgondozást”, „ha szabadságra mentem, a felperesnek kellett engem helyettesíteni, nem tetszett neki”, „egyszer a gyógyszerelő lapok visszaküldésének a hiányát kérte rajtam számon”*. A tanú emellett a panaszában kifogásolta, hogy a felperes folyamatosan piszkálta, fennhangon beszélt vele. Ugyanakkor a tanú a meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy *„nem bántott, csúnyán nem beszélt velem. Szigorú jellemmel, ahogy bejött, az bántó volt, és a számonkérés jellegével, módjával volt gond”* (30. számú jegyzőkönyv, 20. oldal). A tanú előadta, hogy a munkaviszonya megszűnését megelőzően a felperessel a nézeteltéréseket tisztázták. A hozzá intézett felperesi megnyilvánulásokat a felettese utasításainak tudta be. A bíróság a tanú nyilatkozatának értékelése során figyelemmel volt arra a körülményre, hogy a tanú a számonkérő felperesi viselkedést az alá- fölérendeltségben megnyilvánuló magatartásnak tekintette, ezért az írásbeli figyelmeztetésnek nem volt valós és okszerű indoka.
- [48] Az írásbeli figyelmeztetés 2. számú panasz a tanútól tanútól származik: *„embertelen módon beszél vele és a kollégákkal, ezzel folyamatos feszültségben tartja őket. Van, akit le „hülyegyerekez”, máskor vádaskodik, majd, amikor nincs igaza, nem kér elnézést. Visszaél hatalmával, kollégáit nem veszi emberszámba, átnéz rajtuk, annak örül, minél feszültebb és idegesebb a beosztottja. Családtagja már az intézményvezetőnek is jelezte, hogy segítséget vár, mivel a munkavállaló már otthon is állandóan feszült, ideges a vezetője miatt. Fontolgatja a felmondást, ha nem történik változás.”*
- [49] A tanú a meghallgatása során két sérelmezett esetet adott elő. A táppénzes állományba vételét telefonon közölte a felperessel, a kihangosított telefonbeszélgetést a férje, valamint tanú7 és tanú8 is hallotta. Míg a tanú állítása szerint a felperes megkérdőjelezte, hogy a táppénz alatt valóban beteg-e, addig tanú7 tanú szerint a felperes tárgyilagos volt, de nem érzelem-mentes, tanú8 tanú szerint a felperes nem volt sértő. A másik eset szerint a tanú fénymásolni ment, amikor is a felperes a vezetőség hallatára megalázta, meghazudtolta egy tanulónővér-beosztási ügyben, melyet később visszavont. tanú1 tanú maga állította, hogy véleménye szerint a felperesnek a kezdettől fogva nem volt szimpatikus, megkérdőjelezte, hogy jól végzi-e a munkáját, amit egyébként nem köszönt meg. Erre tekintettel a felperes a tanú elfogultságára hivatkozott. A bíróság osztja azt az alperesi érvelést, mely szerint a vezető-beosztott kapcsolatban álló tanú nem tudta ezt a körülményt a nyilatkozata során kizárni, és sértettsége alapvetően abban gyökerezett, hogy a munkavégzését a vezetője nem ismerte el, nem volt felé bizalommal, és ez lelkiileg folyamatosan megviselte. A panasz alapjául szolgáló esetekben a tanú a felperes viselkedését ebből az aspektusból közelítette meg. A panaszban szereplő, *„embertelen módon beszél”* kifejezés a tanú nyilatkozata szerint a vezetőség előtti megaláztatáshoz kötődik, amikor hazugnak nevezte, és a sérelem abból fakadt, hogy a felperes nem kért bocsánatot. A tanú a panaszában előadta, hogy a felperes sokszor nem vette emberszámba, átnézett rajta, mely kijelentések a bíróság álláspontja szerint a tanúnak a felpereshez kötődő emberi viszonyának sajátos értelmezéséből fakadnak, amely a tanú szubjektív véleményének tekinthető és nem tényszerűen igazolható megállapításnak.
- [50] A tanú a meghallgatása során megjelölte, hogy a panaszában tanú13 kollégáját említette, akit a felperes *„le-hülyegyerekez”*-ett, ezért az alperes utólagos bizonyítási indítványának helyt adva a bíróság tanúként hallgatta meg. A tanú a felperes által neki intézett kifejezést elismerte, de nem találta sértőnek (*„egyébként hagy mondja”*, 33. számú jegyzőkönyv 13.

oldal), amelyet a felperes normális hangnemben közölt, ezért a bíróság, mint alaptalant, a továbbiakban nem vizsgálta.

- [51] A bíróság álláspontja szerint tanú1 tanú nyilatkozata - elfogultsága miatt - nem zárható ki a bizonyítékok köréből, tekintettel arra, hogy az írásbeli figyelmeztetést az alperes többek között az ő panaszára alapította. A tanú a nyilatkozatát a Pp. 294. § (4) bekezdésében foglaltakra történő figyelmeztetést követően tette meg. A bíróság a panaszban foglaltakat cáfoló tanúvallomások (tanú7, tanú8) alapján azt állapította meg, hogy az ok nem valós, a tanú által sérelmezett felperesi magatartás okkal nem adott alapot az írásbeli figyelmeztetésre.
- [52] Az írásbeli figyelmeztetés 3. számú panasz tanú5 tanútól származott. Eszerint a felperes *„nem tud azonosulni a segítségnyújtással és a Helységnévl szellemiséggel. Támadólag lép fel az ellátotti jogok kapcsán, mint részlegvezető ezzel a lelkiállattal nem tudja a rábízott idős, beteg embereket „szolgálni”, az érdekeikben eljárni, a dolgozóknak nem tud jó és követendő példát mutatni. A munkavállaló szerint a minimális együttérzés, empátia, segíteni akarás sem tapasztalható az Ön részéről, holott Ön a demens betegeket ellátó részleg vezetője, ahová a Alperes1 védőszárnyai, gondoskodása, és szellemisége miatt kerülnek az ellátottak.”*
- [53] A panasz hátterében a felperes és tanú5 tanú között lezajlott beszélgetés állt egy gondozottal kapcsolatban, a beszélgetésnek tanúja volt tanú7 is. A felek nem álltak egymással alá-fölérendeltségi viszonyban, tanú5 tanú mindössze tájékoztatni szeretne volna a felperest, intézkedést nem várt tőle. tanú7 tanú arról számolt be, hogy a felperes a kérdést az intézmény által megtehető jogszerű intézkedések oldaláról közelítette meg, amelyet tanú5 tanú annak tulajdonított, hogy az ellátott helyzetét nem akarja megérteni. A tanúk előadása alapján az eset kapcsán nem állapítható meg, hogy a felperes nem tud azonosulni a segítségnyújtással és a Helységnévl szellemiséggel, és támadó jelleggel lép fel, ezért az ezen - nem valós - okra alapozott írásbeli figyelmeztetés nem megalapozott.
- [54] Az írásbeli figyelmeztetésben szereplő 4. panasz tanú4 tanú beadványából származott: *„tisztelen szavakkal és utasításokkal mutatja ki, hogy Ön a vezető. Idézet szerint: „Mit képzelsz a munkavállaló, kis senkik ahhoz, (a dolgozók), hogy ők döntsék el mi és hogyan történjen az osztályon.” A kommunikációja hangos, trágár, kiabálós, üvöltöző, az ellátott idősök is sokszor megijednek a hallatán. Alkalmatlan vezetőnek.”*
- [55] A tanú a meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy az esetet megelőzően a felperessel jó volt a munkakapcsolata, nem voltak vitáik az összeszólalkozásig. Ekkor a felperes hangneme sértő volt, de mivel jogtalanul kérte számon a gondozottak előtt, ezért ő is megemelte a hangját. Az esetről a vezetőség előtt kellett számot adniuk, ahol jelen volt tanú8, tanú7 és tanú9 is. tanú4 tanú előadta, hogy a megbeszélést követően a felperes jó irányban változott meg, bár a feszültség megmaradt köztük, az a munkakapcsolatra nem vetült ki. A tanú a feljegyzést az igazgató kérésére foglalta írásba és adta le.
- [56] A tanú az előadásában pontosította a panaszát, mely szerint trágár kifejezés nem hangzott el, azt eltúlozta, inkább obszcén volt a „kis senkik vagytok” kijelentés tekintetében, mely a korára vonatkozott, és ezért ítélte meg gyalázkodónak.

- [57] A tanú nyilatkozata alapján a bíróság azt állapította meg, hogy a tanú az eset kapcsán a felperes számonkérő stílusát, és az ehhez társuló megemelt hangot sérelmezte. A tanú viszont szintén megemelte a hangját, ezáltal ugyanolyan magatartást tanúsított a felperessel szemben. tanú8, tanú7 és tanú9 tanúk úgy nyilatkoztak, hogy az egyeztető megbeszélésen nem tapasztalták, hogy a felperes hangneme sértő lett volna, a problémát meg tudták oldani a felek között. A tanú a vezetőséggel történt beszélgetést követően a vitát lezártak tekintette, ez abból is megállapítható, hogy a feljegyzést az igazgató kérésére írta meg és adta le. Az eset kapcsán az alperes a tanúval szemben nem járt el, így kettős mércét alkalmazott.
- [58] A fentiek alapján megállapítható, hogy a tanú által tett panasz nem alkalmas arra, hogy a felperesnek a munkatársával szemben kifejtett megalázó, és a Helységnevl szellemiséget sértő magatartását bizonyítsa, ezért az ezen okra alapozott írásbeli figyelmeztetés nem volt valós és nem okszerű.
- [59] A bíróság az alperes azon érvelésére, hogy az írásbeli figyelmeztetés szinte kizárólag a panaszt tevő személyek szubjektív értékítéleteit tartalmazza, melynek valóságtartalma nem vizsgálható, a következő megállapításokat tette.
- [60] E körben a bíróság figyelemmel volt az Emberi Jogok Európai Bíróságának a Csányics kontra Magyarország ügyben hozott ítéletére, melyben rámutatott (közreadva az Acta Humana XX. évfolyam 2009. 1-2 szám 187-195. oldalán), „Különbséget kell tenni a tényállítások és az értékítéletek között abban a tekintetben, hogy míg a tények fennállása bizonyítható, addig az értékítéletek valóságtartalma nem bizonyítható. Az értékítéletek valóságtartalmának bizonyítását előíró követelmény teljesítése általában lehetetlen és ilyen követelmény előírása sérti a 10. cikkben biztosított jog alapvető részét képező véleményalkotás szabadságát” (EJEB ítélet 39. oldal).
- [61] A BDT2020. 4235.I. alapján a jóhírnévhez fűződő személyiségi jog megsértése szempontjából a tényállítás és a véleménynyilvánítás elhatárolása az ún. bizonyíthatósági teszt alapján történhet: az a közlés, amelynek valósága vagy valótlansága bizonyítható, az tény, amelynek valóságtartalma nem bizonyítható, az vélemény.
- [62] A bizonyíthatósági teszt alkalmazása az Alkotmánybíróság értelmezésében is fellelhető, mely szerint az értékítélettel szemben a tényállítások mindig olyan konkrétumokat tartalmaznak, amelynek valósága bizonyítás útján igazolható, elérhető. {13/2014. (IV. 18.) AB határozat indokolás 31. bekezdés}
- [63] *A jóhírnév sérelme szempontjából a tényállítás a múltban vagy a jelenben történt konkrét cselekményre vagy eseményre vonatkozó közlés, amelyet a véleménynyilvánítástól az is elhatárol, hogy míg a tények fennállása elvileg bizonyítható, addig az értékítéletek valóságtartalma nem bizonyítható.* {BDT2011. 2403}
- [64] A bíróság a fentiekben megfogalmazott szempontok alapján - figyelemmel a tanúvallomásokra - megvizsgálta az írásbeli figyelmeztetésben szereplő sérelmezett kifejezéseket, mint pl. „nem veszi emberszámba”, „embertelen módon beszél”, „átnéz rajtuk”, „kis senkik”, melynek során megállapította, hogy tanú1 és tanú5 tanúk panasza kifejezetten

a tanúk személyes véleményét tükrözi az adott esetben megvalósult felperesi magatartással kapcsolatban.

- [65] A bíróság azonban rámutat, hogy az írásbeli figyelmeztetésben szereplő ok valóságának a vizsgálata során annak van jelentősége, hogy a panaszban foglalt magatartások tanúsításával megvalósult-e a felperes kötelezettségszegése, amely alapul szolgálhatott a munkáltató intézkedésére, függetlenül attól, hogy az értékítélet valóságtartalma nem nyerhet bizonyítást.
- [66] Az írásbeli figyelmeztetés indokolása szerint a felperes a magatartását az irányítása alatt álló kollégáival szemben tanúsította, amely megengedhetetlen, megalázó és a Helységnevl Szeretetszolgálat Intézmény missziójával és értékrendjével össze nem férő volt.
- [67] A bíróság a munkaviszonyból származó kötelezettség megsértése körében, a benyújtott okiratok és a tanúk nyilatkozata alapján vizsgálta a Helységnevl misszió és értékrend mibenlétét.
- [68] A felperes 2020. 12. 01. napján kelt munkaszerződésének 7. pontja rögzíti, hogy a munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a Alperesl Munkaügyi Szabályzata irányadó.
- [69] A munkaköri leírás az általános feladatok körében rögzíti, hogy az Intézmény minden munkavállalója tartozik a rendeletekben, utasításokban és szabályzatokban előírtakat betartani, a részére munkaköri tevékenységként kijelölt vagy esetenként meghatározott feladatokat, utasításokat, az Intézmény célkitűzéseinek megvalósítása érdekében – legjobb tudása szerint – a munkavállalótól elvárható gondossággal, pontosan, kellő hatásfokkal, lelkiismeretesen, a Helységnevl szellemiségnek megfelelően, felelősséggel elvégezni.
- [70] Az Intézmény Munkaügyi Szabályzata a Munkavállalók jogai és kötelezettségei körében (2.7. pont) az együttműködési kötelezettség körében elvárásként fogalmazza meg, hogy a munkavállaló a tevékenység végzése érdekében, a munkáltató gazdasági érdekeit szem előtt tartva működjön együtt a munkatársakkal. A munkavégzés során érvényesülnie kell a munkatársakat megillető tiszteletnek, valamint az emberi méltóság szem előtt tartásának.
- [71] A Szociális Munka Etikai Kódexét a Szociális Szakmai Szövetség adta ki. A 2.3. pontban előírja, hogy a szociális munkásnak tiszteletben kell tartania minden ember méltóságát.
- [72] Alperes Magatartási Kódexének 5. pontja írja elő az egymással szembeni tisztelet, méltóság, udvariasság és igazságosság követelményét a mindennapi kommunikációban a kollégák, az ügyfelek és a segítettek irányában.
- [73] A fenti dokumentumok, alperes, valamint tanú3, tanú7 és tanú8 tanúk nyilatkozatai alapján a Alperesl missziója és értékrendje a perben nem nyert egyértelmű megfogalmazást, azaz, hogy az alperes a munkavállalójától konkrétan milyen magatartás tanúsítását várja el a munkavégzés során, a munkavállalók egymás közötti viszonyában. alperesi törvényes képviselő szervezeti törvényes képviselő a gondozottak biztonságérzetének fontosságát

emelte ki, tanú3 tanú az ellátottak szeretetét, gondozását, az emberi méltóság megtartását és a hitelességet, tanú7 a szeretet és az elfogadás szempontját, tanú8 tanú a lakók szem előtt tartását emelte ki. Az alperes által a Helységnevl misszió és értékrend alátámasztására benyújtott okiratok, köztük a Munkaügyi Szabályzatnak az együttműködési kötelezettség körében előírt szabályai a tisztelet és emberi méltóság szem előtt tartását hangsúlyozzák.

- [74] A bíróság a tanúk nyilatkozatai és az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáló panaszok alapján nem találta bizonyítottnak, hogy a felperes a munkatársakat megillető tiszteletet előíró szabályt megsértette volna. A panaszt tevők közül tanú1, tanú2 és tanú4 tanú a felperes beosztottja volt, a felperes magatartását ezért ebből az attitűdből értékelték sértőnek vagy megalázóknak, míg a felperes felettesei, tanú7 és tanú8 tanúk megítélése szerint a felperes precíz, tárgyilagos és tényszerű volt, ha kellett, kellő szigorral járt el, de a kommunikációjával nem volt probléma és a lakókat tartotta szem előtt. tanú3, tanú6 és tanú9 tanúk nem tapasztaltak sértő megnyilvánulásokat. Továbbá a perben nem merült fel adott arra vonatkozóan, hogy a felperes emberi méltóságot sértő magatartást tanúsított volna.
- [75] A fentiek alapján a bíróság megállapította, hogy tanú1, tanú5 és tanú4 tanú panasza bizonyítottság hiányában nem volt alkalmas a kötelezettségszegés megállapítására, tanú2 tanú a nézeteltérést a felperessel tisztázta, ezért nem volt igazolt a tisztelet és emberi méltóság sérelme. Az írásbeli figyelmeztetés alapjául szolgáló okok nem valósak, az erre alapozott munkáltatói intézkedés nem volt okszerű, ennél fogva jogellenes volt. A felperes a munkaviszonyból származó kötelezettségét nem szegte meg, és nem állapítható meg az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjának a sérelme.
- [76] A felperes a keresetében sérelmezte, hogy az alperes az ügyet nem vizsgálta ki, és a felperest nem hallgatta meg. A bíróság a Fővárosi Ítéletábla Mf.31.011/2023/6. számú döntése alapján kiemeli, hogy az Mt. nem írja elő az írásbeli figyelmeztetés meghozatalát megelőzően a munkavállaló kötelező meghallgatását. {[35] bekezdés}
- [77] A bíróságnak ezt követően abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy hozható-e ítéleti rendelkezés az írásbeli figyelmeztetés jogellenessége megállapítása körében.
- [78] A Pp. 172. § (3) bekezdése kimondja, hogy *valamely jog vagy jogviszony fennállásának vagy fenn nem állásának megállapítása iránt akkor terjeszthető elő kereseti kérelem, ha a kért megállapítás a felperes jogainak az alperessel szemben való megóvása érdekében szükséges, és a jogviszony természeténél fogva vagy a kötelezettség lejártának hiányában vagy valamely más okból marasztalás nem kérhető. A bíróság e törvényes feltételek fennállását hivatalból vizsgálja.*
- [79] A fenti rendelkezés alapján a megállapítási kereset két előfeltételének együttesen kell fennállnia: a jogvédelem alperessel szembeni szükségessége és a marasztalás követelésének kizártsága. A jelen ügyben marasztalási kereset előterjesztésre nem került sor. A felperes keresete alapján azt lehetett megállapítani, hogy a felperes nem állította jogviszony megszüntetését, nem vitatta jogviszony fennállását, érvényességét, az írásbeli figyelmeztetés nem érintette a felek közötti jogviszony fennállását, ezért a megállapítási kereset Pp. 172. § (3) bekezdése szerinti feltétele - *valamely jog vagy jogviszony fennállásának vagy fenn nem*

állításának megállapítása - nem áll fenn. A felperes sem tette vitássá, hogy az alperest megilleti az írásbeli figyelmeztetés kiadása iránti jog.

- [80] A bíróság az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése körében kiemeli, hogy létező bírói gyakorlat a jogellenesnek talált munkáltatói intézkedések hatályon kívül helyezése. A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (rPp.) 1973. 01. 01. napjától hatályos 357. §-a tette lehetővé a munkaügyi bíróság számára a hatályon kívül helyezést, azonban a rendelkezés 1992. 07. 01. napjától, az új Mt. hatályba lépésének napjától már nincs hatályban. Ebből következően a bíróságnak már nincs jogszabályi lehetősége arra, hogy a sérelmes munkáltatói intézkedéseket hatályon kívül helyezze. Ezért a bíróság a felperes kereseti kérelmét nem találta teljesíthetőnek. A bíróság e körben kiemeli, hogy *„a Pp. valóban nem tartalmaz rendelkezéseket annak vonatkozásában, hogy az írásbeli figyelmeztetés jogellenessége kapcsán a bíróságnak milyen ítéleti rendelkezést kell hoznia.”* {Fővárosi Ítéltábla Mf. 31.346/2020/8. [66] bekezdés}
- [81] Mindezek alapján a bíróság a felperes keresetét elutasította.
- [82] Alperes a perben előterjesztette azt a 2023. 04. 03. napján kelt „Bizalomvesztési indítványt”, amelyben 59 munkavállaló az aláírásával jelezte, hogy a felperes magatartásával nem ért egyet. A bizonyítékot a bíróság a Pp. 276. § (5) bekezdése alapján mellőzte, tekintettel arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés jogszerűségét az abban foglaltak alapján kell megítélni, és az indítvány az intézkedés kiadását követően keletkezett. E körben a bíróság nem osztotta az alperesi álláspontot, hogy ez az irat is alapjául szolgálhat az írásbeli figyelmeztetésnek, mert olyan információkat is tartalmaz, melyek fennálltak az írásbeli figyelmeztetés keletkezésének időpontjában. A bíróság ezen okból mellőzte továbbá az alperesnek a 17. sz. beadványában csatolt további dolgozói bejelentéseket is, valamint az ezekhez kapcsolódó tanúbizonyítási indítványokat.
- [83] Felperes a perben vitatta az intézmény vezetőjének a tanúként történő meghallgatását, tekintettel arra, hogy a 19. számú iratban benyújtotta a tanú írásbeli nyilatkozatát. A bíróság a Pp. 263. § (1) bekezdése alapján nem látta akadályát a tanú meghallgatásának.
- [84] A perben a pertárgy értéke nem határozható meg. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 43. § (5) bekezdése alapján *a munkaügyi perek illetéke – ha az eljárás tárgyának értéke nem állapítható meg – 10 000 forint.* Felperes pervesztes, az alperes pervesztes lett. A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján feljegyzett, az Itv. 43. § (5) bekezdés szerinti 10.000.- Ft kereseti illetéket, valamint a felmerült 31.070.- Ft tanúdíjat a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az állam viseli.
- [85] A perben mindkét fél vitatta a jogi képviselő munkadíjának mértékét, azt eltúlzottnak tartotta, ezért a mérséklését kérte.
- [86] A bíróság az alperesi munkadíjat a benyújtott költségjegyzék és az azt alátámasztó megbízási szerződés alapján állapította meg azzal, hogy a 2024. 01. 17. napján megtartott tárgyalásra

felszámított 120.000.- Ft munkadíjat 80.000.- Ft-ra mérsékelte, a 2024. 02. 12. napján megtartott tárgyalásra felszámított 100.000.- Ft munkadíjat 60.000.- Ft-ra mérsékelte, ugyanis a tárgyalások időtartamát figyelembe véve a jogi képviselőt a megbízási szerződés alapján ekkora összeg illeti meg. Mérsékelte továbbá a Miskolc-Balassagyarmat vonatkozásában útiköltség címén tárgyalásonként felszámított 120.000.- Ft-ot 30.000.- Ft-ra, annak eltúlzott mértékére tekintettel. Ennek megfelelően az alperest megillető 1.065.000.- Ft perköltséget a felperes köteles megfizetni.

- [87] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdés a) pontja és a (6) bekezdés biztosítja. A fellebbezés előterjesztésével kapcsolatos tájékoztatás a Pp. 376. § (1)-(2) bekezdésein alapul.

Balassagyarmat, 2024. április 8.

Dr. Kerekes Andrea s.k.

bíró

az aláírásukban akadályozott ülnökök helyett is

Szoó Irén s.k.

ülnök

Dr. Sándor Tiborné s.k.

ülnök