



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.047/2022/3.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Szűcs Petra ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Ipacs Tamás ügyvéd (címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetéséből eredő kártérítési követelés

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Kecskeméti Törvényszék 3.M.70.173/2021/22.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 3.M.70.173/2021/25.

Í T É L E T

Az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 60 000 (hatvanezer) forint másodfokú eljárási költséget.

A le nem rótt 183 990 (száznolcvanháromezer-kilencszázkilencven) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A peres felek között 2019. október 30. napján megkötött írásbeli munkaszerződéssel határozatlan időtartamú munkaviszony jött létre, amely alapján az alperes tűzoltó munkakörben alkalmazta a felperest. A munkavégzés helye: (város neve, utca, házszám) szám. A munkaviszony kezdete 2019. november 1. napja, a felperes havi alapbérét bruttó

220 000 forintban állapították meg, melyet 2020. január 1. napjától 237 500 forintra módosítottak. A felperes munkáltatói jogkörgyakorlója (parancsnok neve) parancsnok volt, közvetlen felettese (parancsnok-helyettes neve) parancsnok-helyettes.

[2] A munkaszerződésben 9. pontjában rögzítésre került, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni; munkaideje alatt a munkáltató rendelkezésére állni; munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és szokások szerint végezni; munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani; munkatársaival együttműködni; a munkaviszonya keretében tudomására jutott mindennemű üzleti vagy üzemi tény, eseményt vagy egyéb adatot, különösen az üzemi vagy üzleti titkot titokban tartani, még a munkaviszony megszűntét követően is; munkaviszonyának megszűntével visszaszolgáltatni mindennemű olyan iratot, eszközt, amely a munkaviszonyával összefüggésben készült vagy került hozzá, ideértve a saját feljegyzéseit is.

[3] A felperes munkaköri leírása tartalmazta azt is, hogy köteles minden olyan egyéb feladatot ellátni, amelyre a munkáltatói jogkör gyakorlója utasítja.

[4] A munkaviszony fennállása alatt a felperes és kollégái között súrlódások, konfliktushelyzetek alakultak ki, különösen 2020. szeptember és december közötti időszakban.

[5] A felperes 2020. szeptember 5.-én (parancsnok-helyettes neve) parancsnok-helyettesnek, a tűzoltó laktanya körlettakarítására vonatkozó utasítását nem teljesítette, két alkalommal történő felszólítás ellenére az gépjárműfecskendők szerállításainak a takarítását nem végezte el, és a parancsnok-helyettesnek a következő trágár szavakkal válaszolt: „Nekem te nem dumálsz kis köcsög, elmész te a faszomba, ki vagy te, hogy nekem dirigálj és megmondd, hogy mit csináljak. Tudom én mi a feladatom, mit kell csinálni kis gecí.”

A felperest (parancsnok-helyettes neve) parancsnok-helyettes szóbeli figyelmeztetésben részesítette, majd az eseményről 2020. szeptember 7. napján feljegyzés készült, és a parancsnok-helyettes az események hatására felmondását benyújtotta a parancsnoknak. (parancsnok neve) parancsnok a felmondást nem fogadta el, a 2020. szeptember 9. napján tartott közös megbeszélés során a vitát átmenetileg sikerült rendezni.

[6] A 2020. október 2. napján kelt parancsnokhelyettesi feljegyzés tartalma szerint a felperes jelezte a parancsnok-helyettesnek, hogy ismeretlen személy belenyúlt a szekrényébe, ott óvszert helyezett el és a nemrégiben új dolgozóként felvett (tanú 1)-et alaptalanul meggyanúsította azzal, hogy onnan pénzt vett el. Mint később kiderült, a felperes szekrénye nyitva volt, az óvszert tréfából rakták be több kolléga szekrényébe is, és a szekrényből nem tűnt el semmi. A felperes jelezte, hogy amennyiben ügyét nem vizsgálják ki, úgy a rendőrségnél feljelentést tesz. Az esetről (tanú 1) 2020. október 3. napján Szolgálati Jegy elnevezésű iratban tett panaszt a felperes rágalmozó magatartása miatt, melyben jelezte, hogy a bizalma megingott a felperesben, a viselkedése elfogadhatatlan, az alapvető tisztelet megadására sem képes, a szolgálatváltás során még köszönni sem hajlandó.

A szolgálati jegyre rávezetett, 2020. október 8-i feljegyzésével a parancsnok – a feljegyzés és a szolgálati jegy ismeretében – nyugalomra intette a felperest és (tanú 1)-et, egyúttal tájékoztatta utóbbit, ha legközelebb hasonló módon fenyegeti vagy egyéb módon sértegeti őt a felperes azt jelezze, hogy intézkedni tudjon.

[7] A 2020. december 14.-én kelt parancsnokhelyettesi feljegyzés szerint a felperes 2020. november 26. napján este telefonon jelezte, hogy beteg. A parancsnokhelyettes közölte, nem kell bemennie dolgozni, forduljon orvoshoz. A parancsnok az erről szóló tájékoztatást követően kérte a parancsnok-helyettest, hogy szervezze át a szolgálatot. A felperest 2020.

december 7-ére szolgálatba osztották, de miután 2020. november 29-én a felperes jelezte, hogy a COVID-'19 tesztje pozitív lett a szolgálatot a parancsnokhelyettes ismét átszervezte azzal, hogy a felperes első munkanapja 2020. december 13-a (szombat) lesz. Ez a beosztási időpont megjelölés annyiban pontatlan volt, hogy 2020. december 13. napja valójában vasárnapra esett. Erre választ, észrevételt a felperes nem küldött. A parancsnokhelyettest 2020. december 12-én (szombaton) fél 7-kor telefonon értesítették, hogy a felperes megérkezett szolgálatba, és miután a kialakult helyzetet nem sikerült telefonon megoldani, a parancsnokhelyettes a laktanyába bement, hogy személyesen egyeztessen a felperessel. A parancsnokhelyettes közölte, hogy a szolgálatot a felperesnek vasárnap kell felvennie, tévesen írta, hogy december 13-a szombat, mert december 13-a valójában vasárnapra esett. A felperes nem volt hajlandó távozni, vitába bonyolódott (parancsnok-helyettes neve)-vel, ezért a helyszínre kellett hívni (parancsnok neve) parancsnokot is. A parancsnok a megérkezését követően kérte a felperestől a táppénzes papírjait, illetőleg arra vonatkozó igazolást, hogy munkára képes állapotban van, mert ez esetben megoldható lett volna az aznapi szolgálatba állítása. A felperes a kért iratokat nem tudta bemutatni, és emelt hangon fenyegetőzve sérelmezte a parancsnok bizalmatlanságát, aki a tűzoltóság elhagyására utasította a felperest azzal, hogy a következő szolgálati napon hozza be az orvosi igazolást.

[8] A fenti események következtében az alperes vezetőségében kialakult a felperes munkaviszonyának megszüntetésére irányuló szándék. A felperes a közös megegyezéses munkaviszony megszüntetést nem fogadta el, ezért az alperes 2021. január 4. napján írásbeli felmondást közölt, melyet a felperes (parancsnok neve) parancsnok és (parancsnok-helyettes neve) parancsnok-helyettes jelenlétében nem volt hajlandó átvenni, ez a felmondást tartalmazó okiraton feljegyzésre került. A munkáltatói felmondás indokolása szerint: a munkaviszony megszüntetésére „a munkatársaival szembeni helytelen magatartása, munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, valamint a munkáltató működésével összefüggő okból kerül sor. Sajátságos, tiszteletlen viselkedést tanúsított, illetőleg, hogy már több alkalommal is szóbeli figyelmeztetésben részesült emiatt, de ennek ellenére ugyanazok ismétlődnek jelenleg is. Mindezek alapján a vele, munkavállalóként történő további együttműködés nem tartható fent, kénytelen vagyok a munkaviszonyát megszüntetni.”

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[9] A felperes többször módosított keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján 2 299 903 forint elmaradt jövedelem miatti kártérítés, valamint perköltség megfizetésére. Álláspontja szerint a felmondás indokolása nem világos, illetve a felmondásban írt indokok nem felelnek meg a valóság és okszerűség követelményének sem. Állította, hogy munkatársaival szemben nem tanúsított helytelen magatartást, a munkahelyi viselkedése nem nevezhető sajátságosnak, sem tiszteletlennek. Kiemelte, szóbeli figyelmeztetésben egy alkalommal részesítette őt a munkáltató.

[10] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Perköltséget is felszámított. A keresetet mind jogalapjában, mind összecszerűségében vitatta. Kiemelte, a tűzoltóságnál szigorú alá- és fölérendeltségi viszony érvényesül, ahol a parancs, az utasítás és a szolgálati út betartása valamennyi ott dolgozó személy alapvető feladata és egyben közös érdeke is. A felperes azonban a munkaviszonyának kezdete óta nem adta meg az előjárói számára a kellő tiszteletet, ami 2020. szeptember-október hónapoktól mutatkozott meg leginkább. A kollégák a felperessel nem szívesen dolgoztak együtt megbízhatatlansága, sajátos viselkedése és negatív megnyilvánulásai miatt. Jellemző volt a felperesre az is, hogy a napi rutinszerű munkavégzésben sem volt hajlandó aktívan résztvenni.

[11] Állította, a felmondás indokai a felperes előtt is világosak és egyértelműek voltak. Hivatkozott továbbá arra, hogy a felhozott indokok valósak, ugyanis megfelelnek a tényeknek, illetve az okszerűség követelményének is, hiszen okozati összefüggésben állnak a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával. A korábbi szóbeli figyelmeztetések, munkáltatói jelzések eredménytelenek maradtak, ezért a munkáltatói felmondás az arányosság követelményének is megfelelt.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[12] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 115 000 forint perköltséget. Megállapította, hogy a le nem rótt eljárási illeték az állam terhén marad.

[13] Indoklásként rámutatott, a világosság törvényi követelményének a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem elegendő az ok (okok) összefoglaló megjelölése is. E körben több eseti döntést jelölt meg (BH 2001.395., BH 2000.511.). A Kúria 95. számú MK állásfoglalására utalással kifejtette, hogy a felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a munkáltatói felmondás nem fogadható el, az okszerűség pedig azt, hogy a valós oknak okozati összefüggésben kell állnia a munkaviszony rendeltetésének elvesztésével. E körben is megjelölt eseti döntéseket (BH 1998.195. és BH 2003.211.).

[14] Mindezek alapján nem értett egyet a felperes azon kifogásával, hogy a felmondás indoka nem világos, egyrészt azért, mert a felperes személyes meghallgatása során akként nyilatkozott, hogy tisztában volt a felmondás alapjául szolgáló események, körülmények és konfliktusok mibenlétével, másrészt azért, mert álláspontja szerint az alperes összefoglalva megjelölte azokat a felperesi magatartásokat, amelyekre az intézkedését alapította. E körben kiemelte, az összefoglaló meghatározásból egyértelműen kiderült, az alperes a felperes azon magatartását kifogásolta, hogy több alkalommal a kollégákkal tiszteletlenül beszélt és viselkedett, e magatartásán pedig a szóbeli figyelmeztetések ellenére sem változtatott. A bíróság következtetése szerint tehát az alperes felmondása a világosság követelményének megfelelt.

[15] A becsatolt feljegyzések, továbbá (parancsnok-helyettes neve), (parancsnok neve), (tanú 2), (tanú 1) és (tanú 3) tanúvallomása alapján az összefoglalóan megjelölt, kifogásolt felperesi magatartás valóságát is bizonyítottanak értékelte a bíróság, kiemelve az okirati bizonyítékokkal is alátámasztott három konkrét esetet, miszerint 2020. szeptember 5-én a felperes a parancsnok-helyettes utasítását megtagadta és trágár szavakkal, durván sértő és tiszteletlen magatartást tanúsított közvetlen felettese irányában, 2020. október 2-án parancsnoki beavatkozást igénylő konfliktus keletkezett abból, hogy a felperes új kollegáját annak jelenlétében azzal gyanúsította meg, hogy hozzányúlt a személyes holmijához és elvett a pénzből, ezt követően pedig még köszönni sem volt hajlandó neki, továbbá a 2020. december 13-i beosztásával kapcsolatos félreértés miatt vitába keveredett a parancsnokhelyettestel, ami szintén odáig fajult, hogy – a korábbi esethez hasonlóan – a helyszínre kellett hívni a parancsnokot.

[16] E magatartásokat a bíróság akként értékelte, hogy a felperes megszegte az Mt. 52. §-ában írt együttműködési kötelezettségét és – az Mt. 54. § (1) bekezdésében írt feltételek hiányában – az utasítás megtagadása is megállapítható volt esetében, emellett az is, hogy az előjárókkal szembeni tiszteletet több alkalommal nem adta meg. Szóbeli figyelmeztetések és egyeztetések után sem változtatott magatartásán. Ebből pedig az alperesben megalapozottan

alakult ki a jogviszony megszüntetésének szándéka. Mindezekkel lényegében az okszerűség követelményét alátámasztották.

[17] A bíróság hangsúlyozta továbbá, valamennyi tanú egybehangzóan akként nyilatkozott, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetése óta a tűzoltóságon a munkahelyi hangulat jobb, nyugodtabb. Külön kitért továbbá arra, hogy egy olyan munkahelyen, mint a tűzoltóság, rendkívül fontos az egymásba vetett bizalom, ugyanis a munkavállalók a mentés, vagy egyéb feladatellátás során egymással kölcsönösen együttműködve, egymásra utalva teljesítik a feladataikat, így bármelyikükkel szembeni bizalomvesztés ezt az egységet bontja meg. Rámutatott, bár a felmondás nem tartalmazza konkrétan a bizalomvesztés kifejezést, a felmondás indokaként felhozott okok azonban összességében erre is utalnak és erre a tanúvallomások alapján is következtetni lehetett.

A felperes fellebbezése és az alperes ellenkérelme

[18] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen a felperes élt fellebbezéssel, amelyben elsődlegesen annak megváltoztatását és az alperes kereset szerinti marasztalását kérte, másodlagosan pedig az ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását. A másodfokú eljárással kapcsolatban is felszámított perköltséget a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. §-a alapján azzal, hogy a jogi képviselője nem áfa köteles.

[19] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást okszerűtlenül állapította meg, illetve abból helytelen jogi következtetésre jutott.

[20] Továbbra is vitatta, hogy a felmondás indokolása a világosság követelményének eleget tett. Érvelése szerint ugyanis a felmondásban leírt indokolás nem felel meg az MK 95. sz. kollégiumi állásfoglalás II. pontjához fűzött indokolásban foglaltaknak, mert közelebbről nem állapítható meg az a konkrét körülmény, amely alapján a munkaviszonyának megszüntetése szükséges volt. E körben vitatta annak jelentőségét, hogy személyes meghallgatása során úgy nyilatkozott, világos volt számára a felmondás. Hiányolta, hogy a felmondásból nem derült ki, a 2020. szeptember 9. napján, a 2020. október 2. napján és a 2020. december 14. napján kelt feljegyzésekben rögzített események vezettek volna a felmondáshoz.

[21] A felmondás indokának valóságát vitatva állította, hogy a jelen perben nem vált bizonyítottá egyetlen kötelezettségszegése sem. E körben kifogásolta, hogy az első két eset valóságát a bíróság kizárólag az azokról becsatolt feljegyzések és egy-egy tanú vallomása alapján fogadta el bizonyítottnak, miközben más tanú azokat alátámasztani nem tudta, ahogy a harmadik esettel kapcsolatos alperesi állításokat sem. Álláspontja szerint a feljegyzések valóságosságához nyomatékos kétség fér, azokat az elsőfokú bíróságnak ezért ki kellett volna rekesztenie a bizonyítékok köréből. Példaként a 2020. szeptember 7-én kelt feljegyzéssel kapcsolatos aggályait részletezte kiemelve, hogy annak tartalma és dátuma ellentmondó, életszerűtlen és azt valószínűsíti, hogy az okirat később kelt, mint ami az arra felvezetett dátumban szerepel. Ugyancsak életszerűtlennek tartotta, hogy felettese a vele történt nézeteltérés miatt akart volna felmondani, ahogy azon ellentmondás feloldására sem került sor álláspontja szerint, hogy a 2020. szeptember 6. napján kelt felmondás szerint (parancsnok-helyettes neve) 2020. szeptember 8-án, kedden kívánta a felmondását benyújtani, míg a 2020. szeptember 9. napján kelt feljegyzés szerint hétfőn reggel került sor arra.

[22] Hangsúlyozta továbbá, az alperes mindössze azt bizonyította az eljárás során, hogy (parancsnok-helyettes neve)-vel, (tanú 2)-vel, (tanú 1)el és (parancsnok neve)-vel volt nézeteltérése, ez azonban önmagában kötelezettségszegést nem jelent, illetve abból nem következett okszerűen az, hogy munkaköre ellátására az együttműködés hiánya miatt alkalmatlan lenne. Sérelmezte továbbá, hogy az elsőfokú bíróság nem vette kellő súllyal

figyelembe (tanú 4), (tanú 5), (tanú 3), (tanú 6) és (tanú 7) tanúk vallomását, akik egyöntetűen akként nyilatkoztak, hogy a munkaköri leírásban szereplő feladatait ellátta, velük szemben tiszteletlen, sértő magatartást nem tanúsított és együtt tudtak működni vele. Bár a tanúk egy része megerősítette, hogy (parancsnok-helyettes neve) és közte szóváltás alakult ki, azonban az erről készült feljegyzésekben foglalt tényállításokról nem volt tudomásuk. Külön kiemelte (tanú 3) vallomását, aki (parancsnok-helyettes neve) állítását cáfolva elmondta, hogy roma származására megjegyzést nem tett.

[23] Mindezekből levonta azt a következtetést, hogy a felmondás valótlanul tartalmazza, hogy nem lehetett vele együttműködni ezért a munkaviszonya megszüntetése szükséges lett volna.

[24] Az okszerűség hiányát abban is látta, hogy a (tanú 1) gyanúsításával kapcsolatban terhére rótt magatartása egyébként sem függött össze munkaköri kötelezettségeivel, így egyrészt az nem minősül kötelezettségszegésnek, másrészt annak tárgyi súlya olyan csekély, hogy abból okszerűen nem következhet a munkakörre való alkalmatlansága. A 2020. december 14-i (helyesen: 13-i) esettel kapcsolatban pedig arra hivatkozott, a téves beosztás miatt kialakult nézeteltérés kötelezettségszegésnek nem minősülhet, ezért ebből sem lehet okszerűen következtetni a munkakörre való alkalmatlanságra.

[25] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult.

Az ítéltábla döntésének indokai

[26] A fellebbezés nem alapos.

[27] A jelen munkaügyi perre a 2016. évi CXXX. tv. (Pp.) szabályait annak XXXIX. fejezete munkaügyi perekre vonatkozó speciális szabályaival együtt kell alkalmazni. A Pp. 370. §-a egyértelműen meghatározza, hogy a másodfokú bíróság a fellebbezés során milyen körben bírálhatja felül az elsőfokú bíróság ítéletét. A felülbírálati jogkör a fellebbezésben felhozott adott kérdés vizsgálatának és minősítésének joga, mely magában foglalja az elsőfokú bíróság döntésének megváltoztathatóságát. A Pp. 369. §-a a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének típusait határozza meg és azt is szabályozza, hogy a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható. A félnek a fellebbezésében egyértelműen meg kell határoznia fellebbezési kérelme okát és indokait, ezzel egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért jogvédelem tárgyát és körét (Pp. 371. §). A fellebbezés tartalmát illetően a Pp. rendelkezései szerint a fellebbező fél kötelezettsége annak határozott megjelölése, hogy a jogorvoslat során a másodfokú bíróság milyen döntést hozzon, a kifogásolt elsőfokú ítéleti rendelkezést, vagy annak valamely részét mennyiben és milyen okból változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül (Pp. 371. § b) pont).

[28] A felperes fellebbezésében is fenntartott kereseti jogállítása szerint az alperesi felmondás azért nem jogszerű, mert nem felel meg az Mt. 64. § (2), valamint 66. § (1), (2) bekezdései által előírt követelményeknek. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem e törvényi követelményeknek megfelelően értékelte a felmondást.

[29] Az előbbi rendelkezésekből következően elsődleges szempont, hogy a felmondás okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. E körben hangsúlyozza az ítéltábla, hogy elsősorban a felmondás címzettje, jelen esetben a felperesi munkavállaló számára kell világosnak lennie, hogy a felmondás mely megszüntetési okon alapul, hiszen az indokolási kötelezettség alapvetően azt a célt szolgálja, hogy a munkavállalónak módja legyen az intézkedés elleni védekezésre. Az ítéltábla éppen ezért – a felperes fellebbezési hivatkozásával szemben, az elsőfokú bírósággal egyezően – perdöntő jelentőséget tulajdonított annak, hogy a felperes az elsőfokú eljárás során személyes nyilatkozatában előadta, megértette, hogy mikor kifejtett, milyen viselkedései, nevezetesen a kollegáival való

mely nézeteltérések, konfliktusok szolgáltak a felmondás alapjául. Ezt a 4.M.70.173/2021/8. számú jegyzőkönyv 8. oldalán két felperesi nyilatkozat is egyértelműen rögzíti. Az írásban közölt munkáltatói felmondásból tehát a munkavállaló számára világosan kitűnt, hogy mely okok vezettek a felmondáshoz. Emellett hangsúlyozandó, az elsőfokú bíróság helyes okfejtésének megfelelően a világosság törvényi követelményének a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, melyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok (okok) részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is (Kúria Mk. 95. sz. állásfoglalás II. pont). A perbeli esetben a felperes számára a világosság követelményének megfelelő módon, összefoglaló jelleggel történt meg a felmondási okok közlése akként, hogy a munkáltató a munkatársakkal szembeni helytelen magatartást, tiszteletlen viselkedést jelölte meg. Ez olyan összefoglaló, de kellően konkrét ok-meghatározás, mely a felperes számára, – ahogy azt saját nyilatkozatával is megerősítette –, világossá tette, hogy a perben vizsgált magatartásai vezettek a munkáltatói felmondáshoz.

[30] A felmondás indokának valóságát és okszerűségét az Mt. 64. § (2) bekezdés előírása szerint a perben az alperesnek kellett bizonyítania. A csatolt feljegyzések az ítéltábla álláspontja szerint a felmondás valóságtartalmát kellőképpen alátámasztják. Az ott rögzítettekkel kapcsolatban aggály nem merült fel, az esetek megtörténtét maga a felperes sem vonta érdemben kétségbe. A feljegyzések megszövegezésének módja nem teszi hiteltelenné azok tartalmát, a munkáltató által helytelenített felperesi magatartások a megtörténtéhez képest 1-2 nappal később is rögzíthetők voltak a feljegyzésben. A feljegyzések hitelességét erősíti, hogy minden esetben a parancsnok azokat záradékkal látta el, ugyancsak a feljegyzések megtörténtét követő néhány napon belüli keltezéssel. Az okirati bizonyítékok tehát aktuálisan az esetek megtörténtének időszakában keletkeztek, azokról a munkáltatói jogkör gyakorló parancsnok is tudott. Az esetek megtörténtét utóbb az érintettek tanúvallomásai is alátámasztották. Itt jegyzi meg az ítéltábla, hogy a bizonyítottságnak az nem feltétele, hogy valamennyi tanú minden esetről tudomással bírjon. Az esetekkel személy szerint érintettek viszont hitelt érdemlő tanúvallomással alátámasztották azok megtörténtét, így a valóságosság is bizonyítást nyert a per során. Az elsőfokú bíróság – a felperes téves hivatkozásával szemben – helyesen értékelte a rendelkezésre álló bizonyítékokat a Pp. 279. § (1) bekezdése alkalmazásával.

[31] Az okszerűség követelményét a Kúria Mk. 95. számú állásfoglalás I. pontja akként írja elő, hogy a bíróság a munkáltató rendes felmondása miatt indult munkaügyi jogvitában abban az esetben állapíthatja meg a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét, ha a munkáltató felmondásának indoka bár megfelel a valóságnak, de az nem okszerű. E körben az Mt. 66. § (2) bekezdés rendelkezéséből kell kiindulni, mely szerint a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A törvény nem sorolja fel tételesen a munkáltatói felmondás lehetséges okait, a munkáltató az említett tárgykörökkel összefüggő bármely indok alapján felmondhat.

[32] A perbeli esetben a bizonyítottan megtörtént, munkahelyen tanúsított felperesi magatartások képezték a felmondás okát, azokat az Mt. 52. § (1) bekezdés tükrében abból a szempontból kellett vizsgálni, hogy megvalósítottak-e munkavállalói kötelezettségszegést.

[33] Az időben első esetet illetően az ítéltábla is az elsőfokú bírósággal egyezően arra a következtetésre jutott, hogy munkáltatói jogkör gyakorlójától származó utasítás megtagadása történt, ráadásul oly módon, hogy a felperes nem a munkakör ellátásához szükséges megfelelő magatartást tanúsította az utasítást adóval szemben. Ez az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és d) pontokban rögzített előírásokba ütköző magatartás volt. Külön hangsúlyozza az ítéltábla, hogy a tűzoltóság olyan különleges munkahely, ahol fokozott elvárás a munkaköri

kötelezettségek, a fegyelem betartása, a munkahelyi hierarchia elfogadása. A baleseteknél vagy más veszélyes helyeken, helyzetekben feladatot ellátó tűzoltó szervezeten belül elfogadhatatlan a felettséssel szembeni tiszteletlen, öntörvényű magatartás.

[34] Az időben másodikként előfordult esetet illetően sem a munkakör ellátásához szükséges megfelelő magatartást tanúsította a felperes, magatartása az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pont előírásába ütközött.

[35] A harmadik esetben az együttműködés teljes hiányát tanúsította, kompromisszumképtelen magatartásával konfliktushelyzetet teremtett és egyáltalán nem a félreértésből adódott beosztási probléma megoldására törekedett, ellentétben a munkáltatóval. Ráadásul ezt a munkatársakkal szemben meg nem engedhető hangnemben tette. Mindez pedig arra vezetett, hogy a helyzet megoldása parancsnoki beavatkozást igényelt. Ez az Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontjába ütköző kötelezettségszegésként értékelendő a megfelelő magatartás és az együttműködés hiánya miatt.

[36] Az ítéltábla mindezeket túl felhívja a figyelmet a bírói gyakorlatnak iránymutatást adó Mk. 95. számú állásfoglalás indokolása II. pontjában rögzítettekre, melyből kitűnik, hogy rövidebb időközönként, több alkalommal előforduló munkavállalói kötelezettségszegés bizonyosan megalapozottá teszi a munkaviszony felmondással történő megszüntetését, mely jelen esetben a megelőző többszöri szóbeli figyelmeztetések után arányos intézkedés volt a munkáltató részéről.

[37] A kifejtettekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét – annak indokolásával egyetértve – a Pp. 383. § (2) bekezdés alkalmazásával helybenhagyta.

[38] Az eredménytelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdés alapján köteles a másodfokon pernyertesnek minősülő alperes másodfokú eljárási költségének megtérítésére. Az eljárás jogi képviselő munkadíját az ítéltábla a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés alkalmazásával a kifejtett ügyvédi tevékenységgel arányban határozta meg.

[39] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a le nem rótt fellebbezési illeték a Pp. 102. § (6) bekezdés és az Itv. 56. § (1) bekezdés rendelkezéseire figyelemmel az állam terhén marad.

Szeged, 2023. február 7.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
a tanács elnöke

Dr. Dobler László s.k.
előadó bíró

Dr. Bálint Attila s.k.
táblabíró