



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.076/2025/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Ügyvédi Iroda1 (cím12, ügyintéző: dr. Márton Ádám László ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím2) felperesnek – a dr. Nagy Gabriella kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (cím13.) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 18.M.70.433/2024/23. számú ítélete ellen a felperes által 25. sorszámu fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 43.000 (negyvenháromezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 138.193 (százharmincnolcezer-százkilencvenhárom) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2025. március 13-án meghozott 18.M.70.433/2024/23. számú ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy

fizessen meg az alperesnek 86.000 forint perköltséget, egyben megállapította, hogy az eljárás illetéke és a tanú költsége az állam terhén marad.

[2] A megállapított tényállás szerint a felperes 2016. február 8-tól állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel fegyveres biztonsági őr munkakörben. Közvetlen szolgálati előjáró tanú⁴ őrparancsnok, közvetett szolgálati előjárója tanú⁷ területi vezető volt.

[3] A felperes 2022. április 4-én írásba foglalt szóbeli figyelmeztetésben részesült a 2022. március 29-én szolgálatellátás közben történt telefonhasználat miatt. Az alperes e magatartást a fegyveres biztonsági őrség működési és szolgálati szabályzatának kiadásáról szóló 27/1998. (VI. 10.) BM rendelet (a továbbiakban: BM rendelet) 28. § (1) bekezdésébe, és az őrsegutасítás VII. fejezetének j) pontjába ütközőnek tekintette. Egyben felhívta a felperes figyelmét a munkáltató utasításainak és a kapcsolódó jogszabályoknak megfelelő munkavégzésre, mert ellenkező esetben hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását, vagy a munkaviszony megszüntetését kezdeményezi.

[4] 2022. augusztus 29-én a felperes és a vele együtt szolgálatot teljesítő egyéb érdekelt¹ szóváltásba keveredett, ennek során a felperes hangot adott a munkáltatóval kapcsolatos negatív véleményének, munkatársával minősíthetetlen hangnemben, ordítva, származására nézve sértően beszélt.

[5] 2022. szeptember 8-án egyéb érdekelt² az őrparancsnoki feladatok ellátása közben észlelte, hogy a felperes tanú⁴tel éles vitába keveredett. Erről jelentést írt, amiben azt rögzítette, a felperes dührohamot kapott, ami a jelenlévő munkatársakban félelmet keltett.

[6] A felperes 2022. november 7-én ismét írásba foglalt szóbeli figyelmeztetésben részesült amiatt, hogy 2022. szeptember 29-én nyilvánosan sértegette munkahelyi vezetőjét, illetve munkatársát, és munkáltatóját jogsértő magatartással rágalmazta. Botrányos viselkedésével megsértette a BM rendelet 16. § (1) bekezdését, 19. § (1) bekezdésének a), h), i) pontjait. A munkáltató egyben ismételten hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását, vagy a munkaviszony megszüntetésének kezdeményezését helyezte kilátásba az utasítás- és jogszabályellenes munkavégzés esetére.

[7] 2024. március 5-én tanú⁴ egyeztetést kezdeményezett a felperessel – 24 órás szolgálatának végén – arról, hogy mikortól, milyen költségtérítést kíván igénybe venni, figyelemmel arra, a felperes a téli hónapokban közösségi közlekedéssel, a tavasztól ősziig tartó időszakban motorral járt munkába, amelyek eltérő összegű költségtérítést indokoltak. A felperes ingerülten, káromkodva, emelt hangon válaszolt tanú⁴nek, mivel szerinte ezt felettesének tudnia kellene, és a határidők betartásával kellene foglalkoznia. A szóváltás során

tanú4 részéről is feszültebb, emelkedett hangnem volt tapasztalható. Az esetet követően a felperest az alperes felfüggesztette a további szolgálatból vizsgálat lefolytatása érdekében.

[8] Ezt követően az alperes a 2024. április 3-án kelt és április 8-án postai úton közölt felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint a felperes 2024. március 5-én a munkahelyi vezetővel történt egyeztetés során ordítva, támadó, kritizáló stílusban, a „bazdmeg” szó használatával fejtette ki álláspontját és véleményét az őrsegparancsnok tevékenységével kapcsolatban. Cselekedete a jelenlévő munkatársak egyikében azt az érzést keltette, hogy a helyzet tettlegességig fajulhat, ezért a munkatárs felkészült a fizikai közbelépésre. Mindezzel a felperes megsértette az elvárható eljárás, a jóhiszeműség és tisztességesség, valamint a kölcsönös együttműködés elvét, valamint a joggal való visszaélés tilalmát; és ez sértette a fegyelmezett fegyveres biztonsági őrhöz méltó magatartás, a fegyelmezett feladatellátás és a szolgálati utasítások mindenkor betartására vonatkozó követelményt, azzal együtt, hogy a magatartása akár azonnali hatályú felmondást is megalapozna. A döntés meghozatalánál az alperes figyelembe vette, hogy 2022-ben a felperes két alkalommal figyelmeztetésben részesült és további két alkalommal tanúsított magatartásáról jelentés készült. Mindezek értelmében a felperes többször tanúsított olyan magatartást, amely alkalmas arra, hogy a munkahelyi közösségben, munkatársakban riadalmat, félelmet keltsen, és a szolgálat ellátásától figyelmüket elterelje a vonatkozó jogszabályok, előírások és utasítások megsértése mellett. A leírtak okán a munkáltató elvesztette a felperessel szemben a munkaviszony fenntartásához szükséges bizalmat.

[9] Az elsőfokú bíróság a keresetet megalapozatlannak találta, melyet a felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye iránt terjesztett elő azzal, hogy a felmondás indokolása nem felel meg a valós, okszerű és időszerű indoklás követelményének. Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1) és (2) bekezdésére, 52. § (1) bekezdés a) - d) pontjaira, 64. § (1) bekezdés b) pontjára, (2) bekezdésére, a BM rendelet 11. § (1) és (2) bekezdésére, 19. § (1) bekezdés a), h), i) pontjaira alapította.

[10] A bizonyítási eljárás alapján megállapította, a felmondásban rögzített felperesi magatartás oly módon valósult meg, ahogy azt az alperes rögzítette, az valós indoknak minősül. A felperes nem vitatta a perben, hogy ingerülten, káromkodva reagált tanú4 egyeztetési kezdeményezésére, mindössze a körülmények hangsúlyozásával kívánta árnyalni a történeteket. tanú4, tanú3 és tanú1 az eseményről közvetlen információkkal rendelkeztek, és nem tudták alátámasztani azt, hogy tanú4 hevesen gesztikulálva különböző képeket vágva kommunikált a felperessel, ami a felperesből ingerültséget válthatott ki. Az Mt. 6. §-a szerinti általános magatartási követelmények és az Mt. 52. § (1) bekezdésének b) pontjának a munkaidő teljes időtartamára irányadó, munkára képes állapotra vonatkozó előírása alapján nem fogadta el a felperes azon hivatkozását, hogy az egy héten belül második 24 órás szolgálat miatti kimerültségében reagált a felettesének ingerülten. Megjegyezte, a pernek nem volt tárgya a felperes munkaidő-beosztásának jogszerűsége azzal együtt, hogy a 24 órás beosztást tartalmazó munkaszerződés módosítást az alperes csatolta.

[11] A tanúvallomások alapján nem fogadta el valósnak azt a felperesi állítást, hogy a munkahelyen elfogadott gyakorlatnak minősült az egyszer-kétszeri káromkodás, illetve az, hogy tanú4 is szokott káromkodni. tanú3 megerősítette, a káromkodás nem jellemző a munkavállalók között, főleg az előjárókkal szemben nem, ahogy az őrparancsnok részéről sem tapasztalt ilyet a munkavállalók felé. Az elsőfokú bíróság kifejtette, a pernek nem tanú4 viselkedése, illetve szakmai alkalmassága volt a tárgya, hanem a felperesi magatartás. A szóváltás körülményei kapcsán azt is értékelte, tanú4 éppen a felperes érdekében kezdeményezte az egyeztetést, járandóságaival összefüggésben kívánt eljárni, ami kifejezetten indokolatlanná és észszerűtlenné teszi az erre való munkavállalói indulatos reakciót.

[12] A felmondás indokainak okszerűsége körében értékelte, a felperes magatartásával szemben az előzményként megjelölt esetekben már merültek fel kifogások az alperes részéről. A jelentésekben és figyelmeztetésekben leírt esetekről a tanúk az írásban rögzítettekkel egyezően számoltak be, előadva, a felperes kifogásolt viselkedése rendszeres és nem egyedi eset volt. Figyelembe vette, mindkét előzményi figyelmeztetés tartalmazta az ismételt szabályszegés esetére annak lehetőségét, hogy a munkaviszony megszüntetésével is számolnia kell a felperesnek. Emellett 2022. november 7-én is arra figyelemmel kapta a felperes a figyelmeztetést, hogy munkahelyi vezetőit nyilvánosan sértegette, munkatársát rágalmazta. Mindezek igazolták, miszerint a felperes kifogásolható hangnemben és sértő tartalommal kommunikált más esetekben is munkatársaival. Kiemelte, a jogszabályok betartásával kapcsolatos nézeteltérés esetén sem megengedett a munkatárs származására, a munkáltatójára nézve sértő kommunikáció, ahogy az a egyéb érdekeltlssel való szóváltás során történt. A munkavállalóknak lehetőségük van arra, hogy egyet nem értésüket fejezzék ki, az előjárók felé egyeztetési szándékukat jelezhetik, bejelentkezhetnek meghallgatásra, vagy írásban közölhetik kifogásukat.

[13] Mindezeket túl rámutatott, a felperessel közölt figyelmeztetések jogszerűsége, az, hogy jogorvoslati tájékoztatást nem tartalmaztak, nem volt a per tárgya, kizárólag annak volt jelentősége, hogy e figyelmeztetéseket a felperes keresettel nem támadta. A felperes egyébként sem vitatta, hogy megszegte a telefonhasználatra vonatkozó szabályt, és az esetleges rosszulléte miatt szükségessé vált segítségnyújtás a párban ellátott őrszolgálat miatt lehetőségként mindig biztosított volt.

[14] A felperes érvelésével szemben megállapította, az alperesnek nem volt kötelezettsége, hogy a jelentéseket elé tárja, és arra észrevételezési, nyilatkozattételi lehetőséget biztosítson. Az alperest az a kötelezettség sem terhelte, hogy a felmondás, mint munkáltatói intézkedés meghozatala előtt a felperest meghallgassa. Az alperesnek rendelkezésére álltak a döntés meghozatalához szükséges információk, és az előzmények ismeretében helyesen mérlegelte a felperes magatartását. A felperes indulatos, nem megfelelő kommunikációja a következményekre történt figyelmeztetések ellenére ismétlődő volt. Hangsúlyozta, a BM rendelet 11. §-a szerinti hierarchia jellemzi az alperesi szervezetet, amelyben a munkáltatónak nem kell eltérnie a munkatársakkal, szolgálati előjárókkal szembeni agresszív, félelemkeltő, trágár munkavállalói fellépést. Emellett tanú4 arról is beszámolt, hogy több kolléga is kérte, ne ossza be őket a felperessel közös szolgálatba, mert tartottak a felperes dührohamaitól. Ebből következően a felperes rendszeres indulatos

viselkedése a munkaszervezésre is kihatással bírt, továbbá az őrség parancsnokának tekintélyét rombolta, és veszélyeztette a fegyelmezett, nyugodt szolgálatellátást is. Mindezek alapján a felmondás indokát valósnak és okszerűnek találta, ami a kereset elutasítását eredményezte.

A felperes fellebbezése

[15] A felperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását, másodlagosan annak hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte, első- és másodfokú perköltségigény érvényesítése mellett.

[16] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a tényállást, és abból helytelen következtetéseket vont le. Olyan tanúk nyilatkozatát vette figyelembe az ítélet meghozatala során, akik a konkrét ügygel érintettek, így elfogultnak minősülnek. Ennek okán figyelmen kívül kellett volna hagynia tanú4 tanúvallomását, mivel a konfliktusukban érintett volt. tanú7 elfogultságát az eredményezi, hogy a tanú a kérése ellenére nem hallgatta meg, vizsgálatot nem folytatott le vele szemben az esemény kivizsgálása kapcsán. A tanúnak egyébként is csak közvetett tudomása volt a perbeli eseményről és az írásbeli figyelmeztetésekből szereplő ügyekről, ahogy tanú6nak is. tanú1 és tanú3 tanúk elmondásuk szerint tanú4 gesztikulációját, reakcióját – elhelyezkedésük okán – nem látták. Ez a körülmény azért releváns, mert a felmondás szerint e személyek készültek arra, hogy megakadályozzák az esetleges tettlegesség kialakulását. Ennek ellenére az egyik tanú végig ülve maradt, ami életszerűtlen a leírt konfliktus esetében, ezért téves az elsőfokú bíróság e körben tett megállapítása.

[17] Az elsőfokú bíróság terhére róttá, hogy 24 órás szolgálat után ingerült volt, ugyanakkor nem hagyható figyelmen kívül, a munkáltatónak úgy kell beosztani a munkaidőt, hogy abból a munkavállalónak sérelme ne legyen és az egészséget nem veszélyeztető munkavégzést biztosítsa. E szabályt az alperes megszegte, így a fáradtsága és ingerültsége éppen az alperesi magatartásnak tudható be.

[18] Az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre is, miszerint tanú4 az érdekében járt el. A peradatok éppen arra mutatnak rá, hogy tanú4 helytelenül végezte a munkáját, amit több alkalommal jelzett felé, ennek ellenére ismételt szabályellenesen járt el.

[19] Az elsőfokú bíróság az írásbeli figyelmeztetésekből foglaltakat úgy kezelte, mintha azok teljes egészében a valóságot tartalmaznák. Nem volt lehetősége azonban arra, hogy azokat megtámadja, azzal együtt, hogy az írásbeli figyelmeztetésekhöz egyébként semmilyen joghatás nem kapcsolódik. A figyelmeztetésben meghatározott személyek

tanúként nem kerültek meghallgatásra, a perbeli tanúk tudomása kizárólag közvetett volt. Emiatt az elsőfokú bíróságnak az írásbeli figyelmeztetéseket teljes egészében figyelmen kívül kellett volna hagynia és az alperes a perben nem tudta bizonyítani, hogy az abban foglalt magatartások megvalósultak.

[20] Az alperesnek az elsőfokú ítélet megállapításával szemben alapvető kötelezettsége lett volna meghallgatást és szembesítést foganatosítani, és az ügyben keletkezett iratokat bemutatni részére. Az alperest együttműködési kötelezettség terhelte, aminek nem tett eleget, egyben a magatartásával a jóhiszeműség és tisztesség követelményét is megszegte. Mivel a munkáltatói jogkör gyakorlójának kizárólag közvetett tudomása lehetett az eseményről, emiatt is nélkülözhetetlen lett volna a meghallgatása.

[21] Az elsőfokú bíróság azt is figyelembe vette, hogy tanú⁴ állítása szerint a munkavállalók kérték, hogy ne mellé osszák be őket. A tanú elfogultsága miatt ez az állítás sem vehető figyelembe. A felmondásban szereplő indok valótlan, de valósága esetén sem támasztja alá az okszerű munkáltatói intézkedést. Azt elismerte, hogy egy oda nem illő szó elhagyta a száját, de a felmondásban írtak nem felelnek meg a valóságnak, tanú⁴ viselkedése, hangneme és gesztusai, illetve a túlterheltség vezetett oda, hogy az a bizonyos szó elhagyta a száját. Nem lépett fel félelemkeltően és viselkedése nem olyan fokú, hogy az a jogviszony megszüntetését jogszerűen indokolná. Hangsúlyozta, tanú⁴tel szemben semmilyen vizsgálat nem indult, ez is azt támasztja alá, a felmondás alapjául szolgáló eseményt az alperes nem vizsgálta ki.

[22] Mindezekén túl rámutatott, egy alkalommal sem küldték többéves jogviszonya alatt külön pszichológiai vizsgálatra annak ellenére, hogy az alperes több eset kapcsán is azt állítja, magatartásával probléma volt. Amennyiben az írásbeli figyelmeztetések szerinti események valósak lennének, az alperestől elvárható lett volna, hogy vizsgálatra küldje, különös tekintettel a lőfegyver viselésére. Ezért sem életszerűek az írásbeli figyelmeztetésben leírtak.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[23] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Az elsőfokú bíróság a bizonyítási teherről részletes tájékoztatást adott és ennek megfelelően bizonyította a felmondás valóságát és okszerűségét. A felmondás alapjául az szolgált, hogy a felperes agresszív, támadó, kritizáló stílusban, trágár módon fejtette ki álláspontját. A bizonyítási eljárás igazolta, hogy a felperes két alkalommal figyelmeztetésben részesült, és két alkalommal jelentés készült a felmondás alapjául szolgáló magatartásához hasonló viselkedése miatt. Bizonyítást nyert, hogy a felperesi magatartás a szolgálat ellátását akadályozta. Mindezekkel elvesztette a munkakör ellátásához szükséges bizalmat a munkáltató képviselője részéről. A fegyveres szolgálat esetében speciális

magatartási szabályok irányadóak, a BM rendelet alapján a felperes fegyelmezetlen magatartása a fegyveres biztonsági őr munkakörben súlyosabban értékelendő.

[24] A felperes fellebbezésében állította, a meghallgatott tanúk elfogultak, nyilatkozatát azonban a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 183. § (1) bekezdése szerint kellett volna megtennie. A tanúbizonyítási indítványok és az okirati bizonyíték a perfelvételi szakban ismertek voltak a felperes számára, ekkor a tanúk elfogultságára, az okiratokkal kapcsolatos kifogásokra nem hivatkozott, ezt utóbb a Pp. 373. § (2) bekezdése alapján már a fellebbezési eljárásban sem adhatja elő. Az okiratok tartalmát egyébként a tanúvallomások alátámasztották, a tanúk büntetőjogi felelősségük tudatában nyilatkoztak elfogulatlanságukról. Hangsúlyozta, a fokozatosság elvét megtartva járt el a felperessel szemben.

[25] Állításával szemben a felperes a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet előírásai alapján a fegyveres biztonsági őr munkaköréből adódóan évenkénti alkalmassági, egyben pszichológiai vizsgálaton vett részt, legutóbb 2023. július 12-én, ezt igazoló okirati bizonyítékot a fellebbezési ellenkérelem másolata mellékleteként csatolta. Az elsőfokú bíróság a felek és a tanúk részletes nyilatkozatai alapján állapította meg a tényállást, és a releváns nyilatkozatok figyelembevételével bírálta el a keresetet. A felmondás jogszerűségének eldöntéséhez nem tartozó egyéb tényelőadások a kereset elbírálása szempontjából sem az első-, sem a másodfokú eljárásban nem bírnak jelentőséggel.

[26] A felperes egyetlen bizonyítási indítványa a munkaidő beosztására vonatkozott. Az elsőfokú eljárásban a felperes jogi képviselője számos kérdést intézett a tanúkhöz a tényállás tisztázása érdekében és a tanúk elfogulatlansága kapcsán a felperes kifogással nem élt. Mindezek miatt a bizonyítékok helytálló értékelésével a helyesen megállapított tényállás alapján okszerűen döntött az elsőfokú bíróság a kereset elutasításáról.

A felperes fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételei

[27] Fenntartva a fellebbezésben előadottakat azt hangsúlyozta, hogy a figyelmeztetésekhez joghatás nem kapcsolódott, azokat nem támadhatta meg, így valóságtartalmukhoz is jelentős kétség fér. Minderre az elsőfokú eljárásban a tárgyalásokon hivatkozott. A felmondásban a figyelmeztetésekre is utalt az alperes, a perbeli nyilatkozatában a teljes felmondás valótlanágát állította, így ez a figyelmeztetéseken foglaltakra is vonatkozott. Emiatt téves és félrevezető az alperes ettől eltérő állítása.

[28] Az alperes a felmondás jogszerűségét olyan tanúkkal kívánta alátámasztani, akik elfogultak vagy egymással ellentétes nyilatkozatot tettek, és olyan okiratokkal, amelyek joghatást nem váltanak ki és azok valóságtartalmát sem tudta az alperes bizonyítani. A Pp.

263. § (1) bekezdésére és Pp. 279. § (1) bekezdésére utalással azt hangsúlyozta, kizárólag az ítéletből ismerte meg, hogyan jutott az elsőfokú bíróság arra a meggyőződésre, amely az ítéleti döntést eredményezte. Ezért kizárólag a fellebbezésben hivatkozhatott arra, hogy miért nem ért egyet az elsőfokú bíróság következtetéseivel, emiatt helytelen az alperes azon állítása, miszerint a fellebbezésben írtakat már az elsőfokú tárgyalásokon elő kellett volna adnia.

[29] Rámutatott továbbá, nem azt állította, hogy kötelező alkalmassági vizsgálaton nem vett részt, hanem azt, hogy amennyiben a figyelmeztetésben írtak valósak, az események után soron kívüli pszichológiai vizsgálatra kellett volna elküldeni. Ilyen nem történt, amely alátámasztja a figyelmeztetésben foglalt események valótlanságát. Mindezeket túl kiemelte, a munkáltató magas óraszámban foglalkoztatta, amit az alperes sem vitatott. Ezért nem életszerű az, hogy a terhére rótt magatartás ellenére (hiszen a figyelmeztetések korábbiak) még magasabb óraszámban is foglalkoztatta az alperest annak ellenére, hogy kollégái állítólagosan féltek tőle. Ez a tény is arra mutat rá, hogy a bizonyítékokat az elsőfokú bíróság helytelenül mérlegelte.

A másodfokú bíróság döntése

[30] A fellebbezés nem alapos.

[31] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és a bizonyítékokat a Pp. 279. § (1) bekezdésének megfelelően mérlegelte, azokból a jogszabályoknak megfelelő, helytálló következtetéseket vont le a felmondás jogszerűségére nézve. Döntéseinek indokaival a másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett, így azok megismétlése nélkül a fellebbezés kapcsán az alábbiakat emeli ki.

[32] A perbeli munkaviszonyt az alperes szüntette meg felmondással, melyet az Mt. 66. § (1) bekezdése szerint köteles volt megindokolni. Az Mt. 66. § (2) bekezdése értelmében a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével összefüggő okként megjelölhető. Az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozatot tevő bizonyítja. Az elsőfokú bíróság a bizonyítási érdek alakulását ezen jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően vette figyelembe, és értékelte a rendelkezésre álló okirati bizonyítékokat, valamint a perben tett tanúvallomásokat.

[33] A felperes alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében arra, hogy az elsőfokú eljárásban meghallgatott és az alperessel munkaviszonyban álló tanúk elfogultnak minősülnek egyrészt amiatt, hogy a felmondásban megjelölt esemény közvetlen érintettje volt tanú4 tanú, míg mások közvetett információval rendelkeztek, illetve az eseményt pontosan nem látták. A másodfokú bíróság arra mutat rá, hogy a kereseti kérelem megalapozottságának

eldöntéséhez azokat a személyeket lehet a bizonyítási eljárásban tanúként meghallgatni, akik a perbeli eseményekkel, jelen esetben a foglalkoztatási jogviszonyban megtörtént eseményekkel összefüggésben tudomással bírnak. A következőket bírői gyakorlat szerint (Mfv.I.10.251/1999/2., Mfv.I.10.014/2009/3., Mfv.III.10.584/2017/4.) önmagában az, hogy a munkaügyi perben meghallgatott tanúk a munkáltató alkalmazásában állnak, elfogultságot nem jelent. Ezért az a körülmény, hogy a tanúk az alperes alkalmazottjaiként nyilatkoztak, a perbeli esetben elfogultságot nem eredményeztek. A tanúk vallomásaikat a hamis tanúzás következményeinek ismeretében tették [Pp. 292. § (3) bekezdés], de emellett a tanúknak a félhez való kapcsolata és vallomásuk tartalma a Pp. 346. § (5) bekezdése értelmében egyébként is a bíróság mérlegelése alá esett.

[34] A felperes a tanúmeghallgatások során jelen volt, a tanúkhöz kérdéseket intézhetett, elfogultságukra nem hivatkozott. Azok a körülmények, amelyeket a fellebbezésében megjelölt az elfogultság alátámasztásául, nem kizárólag az ítélet indokolásából voltak felismerhetőek számára, így e körben megalapozatlan volt a felperes fellebbezési hivatkozása. Az elsőfokú bíróság ítéletében a tanúvallomásokat helyesen mérlegelte, a felperes nyilatkozatával szemben megjelölte, hogy miért találta a bizonyítékokat aggálymentesnek, bizonyító erejüket a maguk összességében kellett értékelnie.

[35] A felperes magatartásával kapcsolatosan a tanúvallomások megerősítették, a felperes gyakran viselkedett indulatosan, használt trágár kifejezéseket, sértegette munkatársait és munkáltatóját meg nem engedett stílusban. Ezzel igazolták a felmondásban megjelölt figyelmeztetések és jelentések tartalmának valóságát is. Emellett arra is utal a másodfokú bíróság, hogy az említett okiratok a per eldöntéséhez bizonyítékként amiatt is felhasználhatóak voltak, hogy a felperes a figyelmeztetésekben foglaltakat nem tette vitássá, a leírtakkal szemben jelzéssel nem élt a felettese felé akörben, hogy bármit vitatna, még ha azok jogorvoslati kioktatást nem is tartalmaztak. tanú7 tanúvallomásában megerősítette, a felperesnek jogszerű lehetősége lett volna bármiféle problémát, hiányosságot jelezni a figyelmeztetésekkel kapcsolatban, de ilyen kéressel feletteséhez, előljárójához nem fordult (18.M.70.433/2024/22. számú jegyzőkönyv 9. oldal). Továbbá a jogorvoslati kioktatás hiányában a felperesnek az Mt. 287. § (4) bekezdése alapján hat hónap időtartam állt rendelkezésére a kifogásolt munkáltatói intézkedéssel szemben a bírói út igénybe vételére. E jogvesztő határidőn túl a figyelmeztetések jogszerűsége, az abban foglalt tartalom nem vitatható, ezért a leírtakat irányadónak kellett tekinteni a jogvita elbírálása során amellyel, hogy az előbbieket szerint a felperes kifogásolt magatartását a jelentésekkel együtt a tanúvallomások teljeskörűen alátámasztották.

[36] A lefolytatott bizonyítási eljárás egyértelműen igazolta, hogy a felperes agresszív viselkedésére több alkalommal került sor, vitába keveredett kollégáival és mindez a hatékony, gördülékeny munkavégzésre, munkaszervezésre is kihatással bírt, mivel kollégái kérték az őrpáncsnokot, hogy ne osszák be őket a felperessel közös szolgálatba.

[37] A felperes a 2024. március 5-i eseményekkel kapcsolatban maga is elismerte, hogy ingerülten, káromkodva reagált tanú4 őrpáncsnok egyeztetési kezdeményezésére és

ennek során trágár kifejezést is használt. Helytállóan érvelt az elsőfokú bíróság, hogy e körben nem volt jelentősége, hogy a szolgálatteljesítés mely szakában (annak végén) történt a vitatott esemény, ahogy azt is helyesen állapította meg, a jelenlévő személyek a felperes terhére rótt magatartást igazolták. A vitát érintően tanú⁴ „arckifejezése” a felperes magatartásának értékelésére nem hatnak ki, a felperes maga sem tudta azt pontosan megjelölni, hogy mit tekintett kifogásolhatónak kolléganője gesztikulációjában. Emellett tanú¹ tanú – aki az események közvetlen részese volt – elmondta, hogy amikor ő megfordult, tanú⁴en nem látott semmit.

[38] A munkavállaló alapvető, az Mt. 52. § (1) bekezdés szerinti kötelezettsége a munkaköri feladatainak a szerződésének megfelelő teljesítése, és ennek kapcsán a munkatársakkal való együttműködés, ahogy ezt a 2016. február 3-án kelt munkaszerződésének 7. pontja is tartalmazza. Mindez azt jelenti, hogy a munkavállaló kötelezettsége olyan magatartást tanúsítani, amelyben nem konfrontálódik munkatársaival, velük szemben nem támadólag lép fel és a becsmérő kifejezések használata sem megengedett. A felperes a tanúvallomások és a jelentésekben foglaltak cáfolatára ellenbizonyítást nem ajánlott fel. A felperesnek a felmondásban leírtak szerint tanúsított magatartásra, a konfliktus ily módon történő kezelésre jogszerű lehetősége nem volt, ahogy a munkáltatói utasításokkal szembeni „nem tetszésének” kifogásolására sem, ezért a felmondásban rögzített indokolás a valósága mellett okszerűnek is minősült. A felperes viselkedése alapján az alperes megalapozottan értékelte úgy, hogy bizalma a munkavállalójával szemben oly mértékben megrendült, hogy az a munkaviszony fenntartását a továbbiakban nem tette lehetővé.

[39] A fellebbezésben foglaltakkal szemben a felperes soron kívüli pszichológiai vizsgálatának elrendelésével kapcsolatos kérdéskörnek a per eldöntésénél nem volt jelentősége, mivel a felmondást a munkáltató nem a felperes munkaköri alkalmasságának – és ehhez kapcsolódóan pszichés állapotát érintő problémára – alapította. Ezt érintően az alperes kizárólag a fegyveres szolgálattal felmerülő fokozott felelősségre és a munkatársakkal való együttműködési kötelezettség kiemelt jelentőségével kapcsolatban hivatkozott.

[40] Mindezeket túl arra is rámutat a másodfokú bíróság, hogy a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásának értékelésekor azt is figyelembe kellett venni, hogy a munkáltató nem a súlyosabb szankciót alkalmazta, nem azonnali hatályú felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát, és emiatt a kötelezettségszegés értékelése is eltérő. Azt azonban értékelni kellett, hogy a tanúvallomások szerint a felperest korábban több alkalommal felhívták a megfelelő kommunikációra, kötelezettségszegő magatartását írásbeli figyelmeztetésben is szankcionálták, ennek ellenére a felperes ismételt és tudatosan az előírásokkal szemben meg nem engedhető stílusban kifogásolta közvetlen felettese tevékenységét.

[41] A felperes kifogásolt és a perben bizonyítást nyert magatartása okszerűen vezetett a munkaviszony felmondására. A felperest a munkaviszonyából adódóan az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja alapján az együttműködési kötelezettség a munkaviszony valamennyi

létszakában és valamennyi jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése során terhelte, az Mt. 6. § (2) bekezdés szerinti általános magatartási követelmény részeként. Mindebbe beletartozik valamennyi munkavállaló számára megfelelő munkakörnyezet kialakítása, az ehhez való kölcsönös alkalmazkodás a munkavállalók, kollégák részéről, amelybe a felperes által tanúsított magatartás jogszerűen nem illeszkedhet.

[42] Az elsőfokú bíróság eljárását érintően a Pp. 381. §-a szerinti hatályon kívül helyezési ok nem merült fel, illet a másodfokú bíróság sem észlelt.

[43] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az érdemben helyes elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[44] A másodfokú eljárásban a pertárgy értéke a fellebbezéssel vitatott követelés összege, azaz 1.727.410 forint volt. Az eredménytelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú eljárással felmerült perköltségének viselésére. Ennek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja és (4) bekezdése alapján állapította meg az alperes Pp. 81. § (5) bekezdése szerinti költségjegyzékben rögzített felszámítása és a Pp. 82. § (2) bekezdésében foglaltak figyelembevételével.

[45] A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a le nem rótt, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[46] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2025. július 8.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

