



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.110/2021/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Fazekas István ügyvéd (jogi képviselő címe.) által képviselt **Felperes1** (Cím2.) felperesnek – a személyesen eljáró **Alperes1** (alperes címe) alperes ellen munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezménye tárgyában indult perben a Fővárosi Törvényszék 23.M.71.635/2020/5. számú ítéletével szemben az alperes által 7. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja.

A le nem rótt 37.700 (harminchétezer hétszáz) forint első- és 50.300 (ötvenezer-háromszáz) forint másodfokú eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a megismételt eljárásban, 2021. március 17. napján hozott 23.M.71.635/2020/6. számú ítéletével az alperest a rendkívüli lemondása jogellenességére tekintettel általános kártérítés címén 629.326 forint, továbbá első- és másodfokú perköltség címén 37.760 forint és 11.000 forint megfizetésére kötelezte.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes 2013. szeptember 1-jétől állt határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban a felperessel, pedagógus szaktanárként. Munkáját a Gimnázium és Szakközépiskolában végezte, ahol határozott időtartamra, 2017. augusztus 31. napjával bezárólag általános igazgató-helyettesi megbízást is kapott. Az alperes felett a munkáltatói jogkört főigazgató főigazgató gyakorolta. A tagintézmény vezetője V.G.Gy., aki a tanórák beosztását végezte, a 2016/17-es tanév végén arról tájékoztatta az alperest, hogy az igazgató-helyettesi megbízását az új tanévre nem fogják meghosszabbítani. Az előzetes tantárgyfelosztásból az alperes tudomására jutott, hogy a 2017/18-as tanévben előreláthatólag nem lesz meg a számára a szükséges óraszám a teljes munkaidős foglalkoztatásához. Az alperes ezt úgy értelmezte, hogy a felperes a közalkalmazotti jogviszonyát megszüntette, ezért 2017. júliusában tájékoztatást kért főigazgató főigazgatótól a kialakult helyzettel kapcsolatban. Az alperes 2017. június 19-én kelt levelében, mely 2017. július 4-én lett közölve a felperessel, azt kérte, hogy a jogviszonya megszüntetésével a munkáltató biztosítsa számára a 60 napos felmentési időre járó távolléti díjat és fizesse meg a végkielégítést. A levélre a főigazgató írásban azt a választ adta, hogy elfogadja a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozó javaslatot, egyben kezdeményezte, hogy a felek közös megegyezéssel szüntessék meg a közalkalmazotti jogviszonyt. Az alperes a 2017. július 10-én kelt választleveleiben közölte a főigazgatóval, hogy félreértés történt a levele kapcsán, mert nem kíván megállapodni, hanem a jogszabály szerinti minimális feltételeket kívánja érvényesíteni.

[3] Ezt követően az iskolai nyári szünet időtartama alatt az alperes a szabadságát töltötte, a főigazgató és a tagintézményvezető több alkalommal is keresték e-mail útján, illetve telefonon, azonban nem sikerült vele felvenni a kapcsolatot. Az alperes 2017. augusztus 1-je és 25-e között szabadságon tartózkodott, augusztus 26-27. munkaszüneti nap volt, augusztus 28-tól, szeptember 1-jéig pedig keresőképtelen állományban volt. Ezt megelőzően, 2017. augusztus 22-én az alperes e-mailt írt a főigazgatónak, melyben azt kérte, adják ki számára az elbocsátásával kapcsolatos okiratokat és fizessék meg az 1 havi végkielégítést, a 60 napos felmentési időre járó átlagkeresetet, illetve a felmentési időre mentesítsék a munkavégzés alól. Az alperes a 2017. szeptember 3-án küldött e-mailben megismételte a korábbi kérését, majd 2017. szeptember 4-i keltezéssel azonnali hatállyal megszüntette a közalkalmazotti jogviszonyát. Annak indokolása szerint: „2017. június 16. napján V.G.Gy. tagintézményvezető asszony közölte velem, hogy közalkalmazotti jogviszonyom 2017. augusztus 31. napján meg fog szűnni, és ezen dátummal igazgató-helyettesi megbízásomat is megszüntetik. Indokolás nem volt. 2017. június 30-án a nevelőtestületi értekezleten kirúgásom tényét rögzítette. 2017. július 4. napján más okból, a felperes neve-ben voltam, ahol leadtam egy okiratot, melyben rögzítettem, hogy a munkaviszony ilyen jellegű megszüntetése esetén mit is ír elő a jogszabály. 2017. július 6-án kaptam egy e-mailt a munkáltatói jogkör gyakorlójától, hogy a 60 napos felmentési időt és 1 havi végkielégítést elfogadja. Ezt követően egy alkalommal még találkoztam a főigazgató úrral, aki azt mondta, 2 hét múlva pontot tehetünk az ügy végére. Én több alkalommal kértem a jogviszonyom lezárását, választ egyszer sem kaptam. Ezzel megakadályoztak abban, hogy másik jogviszonyt létesíthessek, ugyanakkor már munkát sem ajánlottak fel, szóban azt közölték, hogy nem tudnak munkát biztosítani. De ennek ellenére jogviszonyban tartanak. Ezért azonnali hatállyal felmondok, kérem okirataim részemre történő átadását és a munkabérrel történő elszámolást is.”

[4] Az elsőfokú bíróság a Fővárosi Törvényszék mint másodfokú bíróság a 2019. január 22-én kelt 5.Mf.680.433/2018/8. számú végzésében foglaltak alapján vizsgálta a rendkívüli lemondás indokolásában foglaltakat a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 25. § (2) bekezdés d) pontja, 29. § (1), (2) bekezdése alkalmazásával.

[5] Az elsőfokú bíróság arra hivatkozva, hogy az indokolásban az alperes több munkáltatói magatartást is megjelölt, külön-külön vizsgálta az egyes magatartásokat és értékelte azokat. Kifejtette, hogy egyes állítások valóságát az alperes maga cáfolta a perben. Első két indokként a tagintézményvezető tájékoztatását, illetve a 2017. június 30-i nevelőtestületi értekezleten történeteket vizsgálta. Ezzel összefüggésben figyelembe vette az alperes által indított és jelen per anyagává tett 63.M.2740/2017. számú perben előterjesztett keresetlevél tartalmát. Ez alapján megállapította, hogy a tagintézményvezető nevelőtestületi értekezleten tett nyilatkozatát az alperes is akként értelmezte, hogy kizárólag az igazgató-helyettesi megbízás megszűnését jelentette be. A tagintézmény vezető ezen felül név nélkül annyit mondott, hogy két kolléga már nem fog az intézményben dolgozni szeptembertől. Az alperes keresetlevelében azt közölte, hogy ekkor elkészönt a kollégáitól, bár a bejelentésére semmilyen reakció nem történt. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint önmagában azért, mert az alperes a tagintézményvezető kijelentését magára értette, még nem valós az az állítása, hogy őt a munkáltató elbocsátotta, illetve az elbocsátását bejelentette. Az alperesnek intézményvezető-helyettesként tisztában kellett lennie azzal, hogy a közalkalmazotti jogviszonyát nem a tagintézményvezető, hanem a munkáltatói jogkört gyakorló, főigazgató főigazgató szüntetheti meg. A munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét pedig az alperes sem vitatta. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperesnek azzal is tisztában kellett lennie, hogy a tagintézményvezető-helyettesi megbízása nem érinti a közalkalmazotti jogviszonyát, amelyre a 2016. augusztus 16-án kelt megbízólevél is tájékoztatást tartalmazott.

[6] Az elsőfokú bíróság nem tekintette a közalkalmazotti jogviszony munkáltató által történt megszüntetését igazoló bizonyítéknak, hogy V.G.Gy. levélben álláskeresőre vonatkozó elektronikus címet közölte az alperessel. Az alperes ugyanis tisztában volt vele, hogy az e-mail ellenére a jogviszonyát nem szüntették meg. Ezt alátámasztotta, hogy 2017. július 4-én a felperesi munkatársak arról tájékoztatták, hogy nem tudnak a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetéséről. A jogi végzettséggel is rendelkező alperesnek tehát tisztában kellett lennie azzal, hogy a tagintézményvezető álláskereső portálokat tartalmazó levele ellenére a közalkalmazotti jogviszonyát csak a főigazgató szüntetheti meg.

[7] Az elsőfokú bíróság külön vizsgálta az azonnali hatályú felmondás azon indokát, amely szerint az alperes több alkalommal kérte a jogviszonya lezárását, azonban erre egyszer sem kapott választ. Megállapította, hogy a főigazgató a 2017. július 6-ai levelében arra nyilatkozott, hogy elfogadja a felmondási idő és a végkielégítés megfizetésére vonatkozó ajánlatot, egyúttal a közös megegyezésre vonatkozó szándékát is kinyilvánította. Ezt követően több elektronikus levélváltás történt a felek között, amely során 2017. szeptember 4-én a főigazgató ismét felajánlotta, hogy közös megegyezéssel szüntessék meg a felek a

közalkalmazotti jogviszonyt. Az azonban nem volt elvárható, hogy erre irányuló munkáltatói érdek hiányában a jogviszonyt egyoldalú jognyilatkozattal megszüntesse. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság ezt az indokot sem találta valósnak.

[8] Az elsőfokú bíróság külön értékelte az indokolás azon részét, amely szerint a felperes megakadályozta az alperest abban, hogy új jogviszonyt létesítsen, mivel szóban azt közölte, nem tudnak munkát biztosítani, mégis fenntartották a jogviszonyát. Ezzel szemben az elsőfokú bíróság annak tulajdonított jelentőséget, hogy a főigazgató ígéretet tett a szükséges óraszám biztosítására. Az alperes a perben nem vitatta, hogy augusztus végén a tanévet újra tervezik az iskolákban, tehát ekkor változhat a pedagógusok óraszámja. Ezzel összhangban a 2017. szeptember 6-án kelt levelében a felperes arról tájékoztatta az alperest, hogy a tantárgyfelosztás elkészítésének dátuma szeptember 10., és eddig biztosan megtalálták volna az alperes számára a megoldást.

[9] Az elsőfokú bíróság a 2017. szeptember 6-i megbeszélésről, melyen a felperes főigazgatóján és az alperesen kívül a felperes képviselőjét ellátó jogi képviselő is jelen volt azt állapította meg, hogy az alperes minden érdemi kommunikációtól elzárkózott, kizárólag a kilépő papírjait kérte és érdemi megbeszélést nem lehetett vele folytatni. Erre tekintettel külön írásban kapott tájékoztatást 2017. szeptember 1-jén arról, hogy a szükséges óraszámot biztosítani tudják a részére. Az elsőfokú bíróság tényként állapította meg, hogy az erre vonatkozó levelet az alperes csak 2017. szeptember 13-án vette át. Ennek ellenére a felperes feltételezhette, hogy a szeptember 1-jén postára adott küldemény 2017. szeptember 4-én vagy 5-én már kézbesítésre került az alperes részére, vagyis ismerte annak tartalmát. E körülmény és az alperes megbeszélésen tanúsított és a perben nem vitatott elutasító magatartása miatt az elsőfokú bíróság elfogadta, hogy a felperes az általa hivatkozott okból nem tájékoztatta az alperest az óraszám biztosítására vonatkozó levél tartalmáról.

[10] Az elsőfokú bíróság releváns, alperes által nem vitatott bizonyítékként értékelte főigazgató főigazgató, illetve V.G.Gy. tagintézményvezető tanúvallomását. Azok alapján megállapította, hogy az előzetes tantárgy felosztás alapján úgy tűnt, a felperes a következő tanévre nem tudja a szükséges óraszámot biztosítani az alperesnek. Ezzel azonban nem akadályozta az alperest abban, hogy másik jogviszonyt létesítsen. 2017. július 6-án a főigazgató már jelezte az alperesnek, hogy „...elfogadják a javaslatát a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére...” (elsőfokú ítélet [19] bekezdés, első mondata). Nem volt az sem vitatott, hogy az alperes a rendkívüli lemondásig az illetményét teljes mértékben megkapta, tehát a felperes a jogviszonyt nem számolta fel és nem zárta el az alperest attól, hogy ő maga szüntesse meg a jogviszonyát lemondással. A Kjt. pedig nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely szerint a felperesnek kellett volna megszüntetnie a jogviszonyt felmentéssel.

[11] Az elsőfokú bíróság mindezekre tekintettel nem találta jogszerűnek a rendkívüli lemondást. A munkáltató, illetve nyitott volt a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése iránt és érdekében állt az alperes foglalkoztatása. A nyári szünet alatt intézkedéseket is tett annak érdekében, hogy a megfelelő óraszámot biztosítsa az alperes

részére. Ennek eredményességéről a 2017. szeptember 1-jén kelt levélben tájékoztatta is az alperest. Ezzel eleget tett a közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó, az Mt. 51. § (1) bekezdése szerinti foglalkoztatási kötelezettségének. Mindezekre tekintettel a rendkívüli lemondásban meghatározott indokok nem feleltek meg a Kjt. 29.§ (1) bekezdése szerinti feltételeknek.

[12] Az elsőfokú bíróság a rendkívüli lemondás jogellenességére tekintettel a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó, az Mt. 84. § (1) bekezdése, továbbá a Kjt. 28. § (2) bekezdése alapján a keresetben megjelölt és az alperes által nem vitatott összegű 2 havi távolléti díj megfizetésére kötelezte az alperest. Az alperesi jognyilatkozat tételes jogszabályba ütközött, ezért az elsőfokú bíróság nem találta szükségesnek vizsgálni a felperes rendeltetésellenes joggyakorlással kapcsolatos érvelését, a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményre hivatkozva.

Az alperes fellebbezése

[13] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben annak megváltoztatását és a kereset elutasítását, illetve a lemondása megszerőségének megállapítását kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság megszerűtlen és életszerűtlen döntést hozott, amely nem volt összeegyeztethető a valós tényekkel. Az elsőfokú bíróság a megelőző eljárásban hozott ítéletével azonos döntést hozott, amiből az alperes azt a következtetést vont le, hogy az elsőfokú bíróság a kiegészített bizonyítás ellenére előre eldöntött érdemi döntést hozott ismételten. Az alperes fellebbezésében utalt arra, hogy a megelőző eljárásban az általa felperesként kezdeményezett per szünetelés folytán megszűnt, ugyanakkor jelen per megszűnésére nem került sor, az tovább folytatódott a munkáltató kérelmére. Az alperes arra is hivatkozott, az elsőfokú bíróság ítéletet hozott annak ellenére, hogy előzetesen jelezte a tárgyaláson nem fog tudni megjelenni a járványhelyzettel összefüggésben.

[14] Az elsőfokú bíróság csak azokat a tényeket és nyilatkozatokat vette figyelembe, amelyek a felperes perbeli állítását támasztották alá. Nem értékelte azt a tényt, hogy V.G.Gy. a tanúvallomásában közölte, a tanévzáró értekezleten valóban két kollégára hivatkozott, de azt is elmondta, hogy az alperes volt az egyik, mert rendelkezett plusz végzettséggel, ezért könnyebben el tudott helyezkedni.

[15] Az alperes érvelése szerint több bizonyíték alátámasztotta a perben (e-mailek, M.Zs. tanúvallomása), hogy nem ő szüntette meg a jogviszonyát, hanem a közvetlen felettese és a munkáltatói jogkör gyakorlója tájékoztatták arról, hogy nincs munkája a továbbiakban. Ki kellett ürítenie a szobáját és a teljes munkaidős óraszámot sem biztosították a számára szeptembertől. M.Zs. tanúvallomása szerint az intézményvezető közölte, hogy már megvan az utód és rákérdezett az igazgatóhelyettesi szoba kiürítésére. A június végi rendezvényen az iskolában a portás is azt közölte, hogy az alperes már nem dolgozik ott. Mindezek egyértelműen annak a közlését jelentették a felettesek részéről, hogy a közalkalmazotti

jogviszonya megszűnt. A szeptember 1-jén kelt levelet, az óraszám biztosításáról pedig csak később, a kilépő papírokkal együtt kézbesítették szeptember közepén.

[16] Az alperes alaptalannak találta azt az ítéleti megállapítást, hogy senki nem akadályozta abban, hogy visszamenjen dolgozni, hiszen ezzel szemben tény, hogy nem volt irodája és az óraszámot sem biztosították számára. A jogviszonyok rendezésére irányuló kezdeményezései pedig folyamatosan eredménytelenek maradtak. A 2018. júliusi 6-ai főigazgatói e-mail is azt tartalmazta, hogy a felperes a végkielégítést és a felmentési időre járó járandóságot megfizeti. Ebből is azt a következtetést vonta le, hogy a munkáltató nem kívánja a továbbiakban alkalmazni. A 2017. júliusában M.Zs. tanú jelenlétében közölte a főigazgató, hogy két héten belül rendezni fogja a helyzetet és tájékoztatást ad az óraszám biztosításáról. Már akkor jelezte, hogy a részmunkaidő nem elfogadható számára a jövedelem miatt. Bármilyen megállapodásba belement volna, az viszont nem volt elfogadható, hogy jogviszonyban tartják, mégsem kap munkát. Gyermekeit egyedül nevelő szülőként, mindenképpen gondoskodnia kellett jövedelemről szeptembertől is. 2017. augusztus 22-én ismét kérte a jogviszony rendezését, amelyre nem kapott választ a felperestől. A 2017. szeptember 3-án ismételten e-mailben kérte a főigazgatót a jogviszonya rendezésére, szeptember 4-én személyesen is bement. Továbbra is eredménytelenül kérte az okiratok kiadását annak érdekében, hogy újabb jogviszonyt tudjon létesíteni. Mindezekre tekintettel kényszerhelyzet hatására cselekedett, mert munkát nem kapott és a jogviszonyát sem szüntette meg a munkáltató, ami joggal való visszaélést valósított meg, illetve a felperes akadályozta abban, hogy máshol el tudjon helyezkedni. Releváns tény továbbá, hogy 2017. szeptember 4-én és 6-án sem hangzott el, hogy tudják számára biztosítani a felperesnél az óraszámot.

[17] A rendkívüli lemondással kizárólag az volt a célja, hogy valahol tudjon dolgozni, hiszen a munkáltatójától nem kapott tájékoztatást arról, hogy tudják-e foglalkoztatni. Több hét telt el július eleje óta és a főigazgató ígéretével ellentétben, még semmilyen biztos álláslehetőségről nem volt információja a felperesi szervezeten belül. Szeptember elején már minden megállapodásra nyitott volt a helyzet rendezése érdekében, de a felperes elzárkózott.

[18] Releváns ténynek tekintette, hogy főigazgató főigazgató szeptember 6-án tudott arról a levélről, amelyet V.G.Gy. írt szeptember 1-jei keltezéssel az óraszám biztosításáról. Erről a fontos körülményről azonban senki nem adott tájékoztatást, holott ebben a főigazgatót és a jelenlévő jogi képviselőt semmi nem akadályozta. Ez a jogi és emberi szempontból is elfogadhatatlan magatartás a tájékoztatási és együttműködési kötelezettség szándékos megsértésének minősült. Ezt a lényeges tény az elsőfokú bíróság egyáltalán nem vette figyelembe, illetve nem értékelte.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[19] A felperes fellebbezése ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes perköltségben történő marasztalást kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a felek nyilatkozatai, a csatolt okiratok értékelésével helyesen állapította meg a tényállást, megfelelő jogi következtetések levonásával érdemben megalapozott döntést hozott.

[20] A felek által külön-külön indított eljárások során történt ügyviteli hiba, az ügyszámokat is felcserélték, de minden tisztázódott és jelen perben nem kérték a felek az eljárás szünetelésének a megállapítását.

[21] Az alperes folyamatosan összemosta az igazgató-helyettesi megbízás és a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének, illetve az óraszám biztosításának a kérdését. A perben bizonyított, hogy a közalkalmazotti jogviszonyt a felperes nem szüntette meg és folyamatosan megfizette az alperes illetményét. Munkáltatóként a közös megoldásra törekedett, ezzel szemben az alperes ellentmondásosan kommunikált, elzárkózott egy mindkét fél számára elfogadható megállapodástól, majd egyoldalúan megszüntette a jogviszonyát. A kötelező óraszám biztosítására vonatkozó 2017. szeptember 1-jei munkáltatói tájékoztatás postai kézbesítése iránt haladéktalanul intézkedtek, az nem róható a felperes terhére, hogy a küldeményt az alperes jelentős késedelemmel vette át. Álláspontja szerint az alperes türelmetlen követelődzése tette lehetetlenné a helyzet jogszerű rendezését.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[22] Az alperes fellebbezése alapos.

[23] Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást azonban hiányosan, illetve részben tévesen, a rendelkezésre álló bizonyítékokkal ellentétesen állapította meg, továbbá téves jogi következtetések levonásával, megalapozatlan döntést hozott.

[24] Az alperes alappal állította a fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság néhány releváns ténynek, okiratnak, illetve tanúvallomásnak egyáltalán nem, vagy nem a megfelelő jelentőséget tulajdonított. Tévesen vizsgálta az elsőfokú bíróság mondatonként és mozzanatonként a rendkívüli lemondást, ami alaptalan következtetésekre vezetett. Ezzel szemben az események kronológiai sorrendje, illetve az alperessel szemben tanúsított munkáltatói együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, az indokolás szövegének egységes egészként történő értelmezése alapján kellett vizsgálni az alperes által felhozott indokokat.

[25] Az alperes a 2017. szeptember 4-én kelt rendkívüli lemondást lényegében azzal indokolta, hogy V.G.Gy. tagintézményvezető tájékoztatása szerint 2017. augusztus 31-vel

vezetői megbízása és közalkalmazotti jogviszonya is megszűnik. A munkáltatói jogkört gyakorló főigazgató más munkát nem ajánlott fel, jogviszonyát nem szüntette meg, amivel megakadályozta, hogy másik jogviszonyt létesítsen, azaz a munkáltató az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségének nem tett eleget.

[26] A másodfokú bíróság az alperes személyes előadása, a perben meghallgatott tanúk vallomása, a becsatolt okirati bizonyítékok, és különösen a felperes 63.M.351/2018/8. számú beadványa alapulvételével a tényállást kiegészíti, pontosítja.

[27] 2017. június 16-án a tagintézményvezető közölte a felperessel, hogy a vezetői megbízása és a közalkalmazotti jogviszonya 2017. augusztus 31. napjával meg fog szűnni, majd a 2017. június 17-ei e-mailben tájékoztatást adott az alperesnek álláskeresői portálokról a linkek felsorolásával azzal, hogy ezt találta a számára.

[28] 2017. június 19-én az alperes levelet írt a főigazgatónak a jogviszonya rendezése érdekében, részletesen tájékoztatva az előzményekről.

[29] 2017. június 30-án a tanévzáró értekezleten a tagintézményvezető bejelentette, hogy az alperes helyett új igazgatóhelyettes lesz az intézményben, közölte továbbá, hogy két kolléga várhatóan nem fog az intézményben dolgozni, mert nincs meg a szükséges óraszámuk. Ekkor már ismert volt az ideiglenes tantárgyfelosztás a következő tanévre, amelyben az alperes számára nem volt óraszám biztosítva. Az értekezletet követően a tagintézményvezető felszólította az alperest, hogy költözzön ki az igazgatóhelyettesi szobából.

[30] 2017. július 4-én kelt email-ben az alperes a történetet ismételten részletezve, tájékoztatást kért a munkáltatói jogkör gyakorlójától a jogviszonyával kapcsolatban.

[31] 2017. július 6-án a főigazgató arról tájékoztatta az alperest, hogy a 60 napos felmondási időt és az egy havi végkielégítést elfogadja és közös megegyezés megkötésére tett javaslatot az alperesnek. Az alperes válaszelevelében elzárkózott a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésétől. A 2017. júliusában tartott személyes találkozón a főigazgató arra tett ígéretet, hogy utána néz, tudnak-e biztosítani óraszámot az alperesnek és erre két hetet kért.

[32] 2017. augusztus 22-én az alperes írásban kérte a felperest a munkáltatói igazolások kiadására és a felmentéshez kapcsolódó járandóságok kifizetésére. V.G.Gy. tagintézményvezető 2017. szeptember 1-jei keltezéssel értesítést küldött az alperesnek arról, hogy a szükséges óraszámot másik, a korábbiól eltérő két oktatási intézményben tudja

biztosítani. A levélben arról is tájékoztatta az alperest, hogy a nyilatkozata függvényében fog intézkedni a közalkalmazotti jogviszonyról. A felperes a levelet postai úton küldte meg az alperesnek, amelyet az alperes 2017. szeptember 13-án vett át.

[33] 2017. szeptember 3-án az alperes újabb e-mailben kérte a jogviszonya rendezését, az igazolások kiadását és az illetmény kifizetését arra hivatkozva, hogy emiatt nem tud elhelyezkedni. Szeptember 4-én személyes találkozóra került sor, melyet megelőzően a várakozás során az alperes rendkívüli lemondást írt és a megbeszélésen azt közölte a főigazgatóval. 2017. szeptember 6-án az alperes levélben jelezte, hogy nyitott a megállapodásra. A főigazgató 2017. szeptember 6-án újabb találkozót kezdeményezett a felek nyilatkozatainak rögzítése érdekében és kérte az alperest, hogy a rendkívüli lemondást vigye magával. A személyes megbeszélésen a felperes képviselőjében a főigazgató és dr. Fazekas István felperesi jogi képviselő voltak jelen. Megállapodásra nem került sor, a főigazgató lefénymásolta a rendkívüli lemondást és átadott egy munkáltatói igazolást.

[34] A fentiek szerint pontosított és kiegészített tényállás alapján megállapítható, hogy a munkáltató képviselőjében eljáró személyek tájékoztatása alapján az alperesnek arról volt tudomása, hogy a jogviszonya 2017. augusztus 31-ével meg fog szűnni, mivel a szükséges óraszámot részére nem tudják biztosítani. A tanévzáró értekezleten a tagintézmény vezetője valóban nevek megjelölése nélkül közölte, hogy két kollégának már nem lesz meg a szükséges órászáma és szeptembertől nem fognak az intézményben dolgozni. Azonban ezt megelőzően a tagintézményvezető szóban ugyanezt közölte az alperessel, majd írásban álláskeresési lehetőségekről adott tájékoztatást. V.G.Gy. tanúvallomása alátámasztotta, hogy a tanévzárón meg nem nevezett két pedagógus közül egyikként az alperesre gondolt. Mindezzel összhangban volt a tantárgyfelosztás tervezete is, amely szintén nem érintette az alperest.

[35] A főigazgató ugyan júliusban ígéretet tett, hogy megvizsgálja az óraszámok biztosításának lehetőségét, azonban az általa vállalt két hét letelte után nem tájékoztatta az alperest jogviszonya fenntarthatóságáról és még a rendkívüli lemondás átadásának időpontjában sem közölték vele, hogy további foglalkoztatása megoldott-e. Ilyen körülmények között a pedagógus munkakörű alperes alappal sérelmezte az új tanév megkezdését követően, hogy a munkáltató 2017. június 16-a óta a közalkalmazotti jogviszonyból származó kötelezettségét megsértve, a tájékoztatási és együttműködési kötelezettségének nem tett eleget. Köztudott, hogy a tanév szeptember 1-jén kezdődik, a pedagógusnak tehát alapvető érdeke fűződik ahhoz, hogy a tanév kezdete előtt ismeretében legyen annak, hogy foglalkoztatása az adott intézmény keretein belül megvalósul-e, vagy munkáját más intézményben kell folytatnia. A munkáltató kötelezettségszegésén nem változtat, hogy 2017. szeptember 1-jei keltezéssel értesítést küldött az alperesnek a foglalkoztatása lehetőségéről, mivel a lemondó nyilatkozat megtételéig az alperes az értesítést nem vette át, és erről a felperes nem is győződött meg. Iratellenes az elsőfokú bíróságnak az értesítés szeptember 1-jei közlésére vonatkozó megállapítása.

[36] A munkáltató a foglalkoztatás feltételeiről, részleteiről, a lehetőségekről köteles volt teljes körű és érdemi tájékoztatást adni az alperes részére, figyelemmel az Mt.6.§-ában

foglaltakra. A főigazgató egyáltalán nem zárkozott el a jogviszony megszüntetésétől, csupán annak közös megegyezéssel történő megszüntetését helyezte előtérbe. Ugyanakkor nem közölte az alperessel, hogy amennyiben fennmarad a jogviszony, mik lesznek a foglalkoztatás feltételei szeptember 1-jétől.

[37] Az ítéltábla rendkívül rosszhiszemű eljárásként értékelte, hogy a 2017. szeptember 6-i megbeszélésen a munkáltatói jogkör gyakorlója és a felperes jogi képviselője jobb tudomásuk ellenére nem tájékoztatták az alperest a tagintézmény vezető levelének tartalmáról. A felperes jogi képviselője a 63.M.351/2018/10.számú jegyzőkönyvben elismerte, hogy 2017. szeptember 6-án tudtak arról, hogy biztosított a szükséges óraszám, ezt mégsem közölték. Az elsőfokú bíróság alaptalanul fogadta el ennek jogszerű indokaként, hogy az alperes feldúlt állapota akadályozta a felperes képviseletében jelen lévőket abban, hogy minden szükséges információt közöljenek egy minkét fél számára „elfogadható megoldás” érdekében. Azt is tévesen értékelte az alperes hátrányára, hogy a munkáltató óraszámra vonatkozó levelét jóval az eseményeket követően, 2017. szeptember 14-én kapta meg. Önmagában a kézbesítés időpontja nyilvánvalóan nem a felperes mulasztásának következménye, az azonban mindenképp elvárható lett volna, hogy az alperes jognyilatkozata, feldúlt állapota ismeretében rákérdezzen a munkáltató arra, hogy tud-e a levélről. Azt akár e-mail formájában is továbbítani lehetett volna, mivel ez egy bevált kommunikációs forma volt a felek között. Mindez azonban semmiképpen nem az alperes terhére esett.

[38] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felperes magatartása egyértelműen akadályozta az alperest abban, hogy másik jogviszonyt tudjon létesíteni, hiszen azt közölte vele, a szükséges óraszámot nem tudja biztosítani. Később sem közölték vele, hogy ezt a döntést a munkáltató megváltoztatta és az alperes kérései ellenére nem kívánják megszüntetni a jogviszonyt egyoldalú munkáltatói intézkedéssel. 2017. szeptemberében a személyes megbeszéléseken nyilvánvaló kellett legyen, hogy az alperes nem rendelkezik minden információval, különösen azt a lényeges tény nem tudja, hogy a további teljes munkaidős foglalkoztatása az óraszám tekintetében biztosított. A felperes magatartása amiatt is különösen rosszhiszemű volt, mert az alperes egyedülálló édesanyaként a családi helyzetére tekintettel is kérte a jogviszonya, a helyzete rendezését, új munkahely keresése érdekében. A jóhiszemű, tisztességes eljárás követelményéből az következett, hogy a feletteseknek haladéktalanul és körültekintően, az alperes érdekeit is szem előtt tartva kellett volna tájékoztatást adni annak érdekében, hogy megalapozott döntést hozzon a további munkavégzéséről. Mindezekre tekintettel a felperes magatartása megvalósította a Kjt. 29.§ (1) bekezdése a) pontját, ezért az alperes jogszerűen szüntette meg a közalkalmazotti jogviszonyát, tehát a felperes Mt. 84.§-ára alapított keresete nem volt alapos.

[39] A felperes a keresetlevelében jogszabályi hivatkozás, részletes tényállás és jogi érvelés kifejtése nélkül állította, hogy az alperes „a törvény megszegésével és rendeltetésellenesen” szüntette meg a közalkalmazotti jogviszonyát. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság a 63.M.351/2018/5. számú, 2018. március 29-i végzésében felhívta a felperest arra, hogy 15 napon belül a bizonyítási indítványok és konkrét tényállítás megtételével pontosítsa a nyilatkozatait a Pp. 141. § (6) bekezdésében meghatározott jogkövetkezmények terhével. A felperes a bíróság felhívásának nem tett eleget, az eljárás

későbbi szakaszában sem konkretizálta a nyilatkozatát, az ítélet meghozatalát megelőzően kifejezetten akként nyilatkozott, hogy további bizonyítási indítványa nincsen.

[40] A fentiekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 253.§ (2) bekezdése alkalmazásával megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította.

Záró rendelkezések

[41] A pernyertes alperes nem igényelt perköltséget, ezért e tárgyban a másodfokú bíróság mellőzte a határozathozatalt a Pp. 78.§ (2) bekezdése alapján.

[42] A pervesztes felperest terhelő elsőfokú eljárási és fellebbezési illetéket az állam viseli a felperes személyes illetékmentességére tekintettel az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5.§ (1) bekezdésének c) pontjára figyelemmel.

Budapest, 2021. szeptember 9.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró