



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.183/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Vörös Gábor Ügyvédi Iroda (Cím12, ügyintéző: dr. Vörös Gábor ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek** a dr. Nagy József Levente kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím1) **alperes** ellen azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 24.M.70.428/2021/14. számú ítélete ellen az alperes által 16. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 23.000 (huszonháromezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 72.280 (hetvenkettőezer-kettőszáznyolcvan) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2016. április 15-től állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban rendész,

majd Csoportvezető munkakörben. A felperes munkaköri feladatai közé tartozott a Csoport munkájának megszervezése, irányítása, ellenőrzése, a szakszerű működés biztosítása, a rendészet jogszerű és szabályos munkavégzésének ellenőrzése, a főosztályvezetőnek történő beszámolás a csoport tevékenységéről.

[2] A munkáltatói jogkör gyakorlója – miután a munkahelyről egyszerre több rendész távozott – 2019. december 16-án három munkavállalót meghallgatott, majd a felperes munkaviszonyát 2019. december 17-én kelt és december 18-án közölt azonnali hatályú felmondással a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozással megszüntette. A felmondás indokolása szerint a felperes az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja szerinti kötelezettségét súlyosan megsértette, amikor a tudomása ellenére engedte, adott esetben bátorította, hogy a vezetése alá tartozó munkavállaló a munkatársaival sorozatosan és visszatérően az emberi méltóságot sértő, megalázó, megszégyenítő, szóban, illetve esetenként tettekben is fenyegető, bántó magatartást tanúsítson. A munkatársak jelzéseit – más munkatársak kisebb szabályszegések szankcionálásával szemben – rendre látható intézkedés nélkül hagyva és az előbbieken leírt magatartást elnézve maga is hozzájárult ahhoz, hogy a munkatársai között félelemmel teli légkör, megosztottság alakult ki, ami a hátrányosan érintett munkatársak elbizonytalanodását okozta. Viselkedése közrehatott egyes kollégái azon döntésében, hogy több éve fennálló munkaviszonyukat a munkáltatónál megszüntessék. A felperes megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettségét is, melybe beletartozik a munkatársakat kölcsönösen megillető tiszteletet figyelembe vevő, az emberi méltóságot nem sértő magatartás tanúsítása.

Kereset és ellenkérelem

[3] A felperes keresetében 486.500.- forint felmondási időre járó távolléti díj, valamint 417.000.- forint végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest az Mt. 82. § (3) és (4) bekezdése alapján. Hivatkozásképpen előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása nem világos, nem jelöli meg azokat a konkrét eseményeket, amelyek megalapozzák a munkaviszony megszüntetését. Állította, hogy a felmondás indoka valótlán és nem felel meg az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott követelményeknek. Vitatta az azonnali hatályú felmondás kapcsán a szubjektív 15 napos határidő betartását is. Előadta, hogy minden esetben intézkedett, amikor szükségesnek tartotta, nem kivételezett a munkavállalókkal. Az osztályvezetőnek minden nap beszámolt, ezen túl minden héten pénteken 12 óráig egy heti jelentést is leadott, vagyis a rendészek munkavégzéséről rendszeresen jelentést tett azoknak a munkahelyi vezetőknek, akik bármilyen intézkedésre jogosultak voltak. A felperes nem vitatta, hogy voltak hibák, figyelmetlenségek a munkavégzés során, de írásbeli figyelmeztetést csak a főosztályvezető alkalmazhatott, neki és az osztályvezetőnek pedig a felperes rendszeresen beszámolt. Nem tudott arról, hogy bármelyik beosztottja terrorizálta volna a többieket. Azt tapasztalta, hogy a trágár beszéd előfordult, de egy férfiaktól álló munkahelyi közegben nagyon nehéz volt a határt meghúzni abban, hogy mi az, ami elfogadható és mi az, ami nem. tanú2 hónapokkal később jelezte csak az osztályvezetőnek azt, hogy rendész3 munkaidőben meglökdöste, erről az eseményről a felperes korábban nem tudott, ezért azt kivizsgálni sem tudta. Egyes munkavállalók távozásának oka a jutalom összegének kifogásolása volt. A munkaviszonyának

megszüntetését követően is több rendész elhagyta az alperest. Elismerte, hogy valóban volt munkatárssal személyes konfliktusa, amikor nem megengedhető nyilatkozatot tett. Akkor a főosztályvezető az esetet ki is vizsgálta és a felperes bocsánatot kért munkatársától. munkatárs panaszkodott az osztályvezetőnek, hogy nem kap annyi túlórárt, mint a többiek. A főosztályvezető ezt kivizsgálta és megállapításra került, hogy ez nem valós állítás. Rendszeres probléma volt a kilincselés és a kártyavisszaírások elmulasztása, ezzel kapcsolatban minden munkavállalót figyelmeztetett.

[4] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a szubjektív határidőt megtartotta, 2019. december 16. napján a Csoporttal kapcsolatosan felmerült munkaügyi jellegű problémák nyomán vizsgálatot indított, majd a vizsgálatról számított 15 napon belül közölte a felperessel az azonnali hatályú felmondást. Elmondta, hogy ténylegesen egy úgynevezett munkahelyi mobbing valósult meg: egy munkavállaló vagy a munkavállalók egy csoportja egy másik munkavállaló vagy munkavállalók folyamatosan negatív cselekedeteinek, megnyilvánulásainak következtében elveszítette a munkahely és munkatársak iránti bizalmat. rendész3 rendész a munkatársaival szemben sorozatosan és visszatérően az emberi méltóságot sértő, megalázó, megszégyenítő, bántó magatartást tanúsított. A felperes a fenti problémákról tudva, munkahelyi kötelezettségeit megszegve nem lépett fel a jogsértő munkavállalóval szemben. A felperes szó nélkül hagyta, hogy rendész3 megszégyenítő, bántó magatartást tanúsítson a kollégáival szemben, még jelentések sem készültek az ügyben. Hivatkozott a munkavállalók által kitöltött kilépő kérdőíveken tartalmazó nyilatkozatokra, amik alátámasztják, hogy a felperes kettős mércét alkalmazott, nem a munkájuk, hanem a személyes viszonyuk alapján ítélte meg az embereket és döntött róluk. Állította, hogy diktatórikus rendszer épült fel a rendészeten.

[5] Az elsőfokú bíróság felhívására konkrét felperesi kötelezettségszegéseket rögzített, még hozzá azt, hogy a felperes nem intézkedett, amikor nyitott irodát jelentettek, ugyancsak nem intézkedett a kártya visszaadások, kiírások kapcsán, valamint amikor az egyik rendész 2019. február 18-án egy új felmosóvödörben tisztítószereket vitt ki a kapun. Elmaradt a felelősségrevonás akkor is, amikor egy külsős szállító autó nekiment a sorompónak és így derült ki, hogy nem kapott belépő kártyát. A felperes munkatársat a 2019. július 20-i kilépő kérdőív szerint pénzéhes kurvának nevezte, szándékosan olyan helyzetet generált, hogy munkatárs belebukjon a munkavégzésbe.

[6] A felperes a kilépőpapírokon tett nyilatkozatokkal kapcsolatban előadta, hogy azok nem valós tényállításokat, hanem véleménynyilvánításokat, illetve másod/harmadkézből származó információkat tartalmaznak.

Az elsőfokú bíróság döntése

[7] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetnek helyt adott és 486.500.- forint felmondási időre járó távolléti díj, valamint 417.000.- forint végkielégítés megfizetésére kötelezte az alperest.

[8] A határozat indokolása szerint az elsőfokú bíróság a felmondás indokolását összefoglaló indokként elfogadta és úgy értelmezte, hogy az a felperes vezetői munkájával kapcsolatban tartalmaz hiányosságokat. Rögzítette, hogy az alperes elmulasztotta bizonyítani a kártya visszairások elmaradása és a kilincselés kapcsán a szubjektív határidő megtartottságának vizsgálatát, figyelemmel arra, hogy ezek a meghallgatási jegyzőkönyvön és a kilépő kérdőíveken sem szerepelnek. Emellett nem volt megállapítható az összefüggés, hogy ezek szankcionálásának hiánya miatt távoztak volna munkavállalók az alperestől. A perben az alperes nem vitatta a felperes azon tényállítását, hogy a felperes szóbeli figyelmeztetéseket alkalmazott azon munkavállalók irányában, akiknek a munkájával kapcsolatban probléma merült fel, másrészt napi jelentéseket és heti jelentéseket írt az intézkedésre jogosult vezetők részére, akiknek a jogkörébe tartozott az írásbeli intézkedés meghozatala. osztályvezető tanúvallomása igazolta, hogy a rendészet munkájáról a felperes folyamatosan, napi szinten beszámolt neki, valamint elmondta, hogy a kártyavisszairások problematikája több rendész munkáját is érintette, egyébként pedig nem jelentett jelentős fennakadást. A tanú megerősítette, hogy a több esetben alkalmaztak szóbeli figyelmeztetést több munkavállalóval szemben, így rendész3ral szemben is, valamint megbeszélésekkel igyekeztek feloldani a konfliktust. Az osztályvezető szóban rendész3t is figyelmeztette a kártya érvénytelenítésének elmulasztása miatt. Figyelemmel arra, hogy az írásbeli elmarasztalás nem a felperes döntési jogköre volt, a felperes terhére kötelezettségszegés ebben a körben nem volt megállapítható.

[9] A felmosóvödörrel kapcsolatos esettel kapcsolatban az azonnali hatályú felmondás elkésett, egyébként pedig, bár az esemény időpontjában más volt a munkáltatói jogkör gyakorlója, de a változás nem menti a szubjektív határidő elmulasztását. Az ügyvel érintett személy nem is rendész3 volt, ezért ezen tényállítás nem illeszthető bele az indokolásba.

[10] Rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy a felperes többször hivatkozott a peres eljárásban a napi és a heti jelentésekre, melyeknek az alperes mindösszesen csak egy töredékét csatolta. Az iratok hiányossága az alperes terhére esett, miután az övé volt a bizonyítási érdek a felmondás indokának jogszerűsége tekintetében.

[11] Azzal az esettel kapcsolatban, amikor egy külső szállítóautó nekiment a sorompónak, megtörtént a felelősségrevonás, tanú3 írásbeli figyelmeztetésben részesült. Ezért e tekintetben kötelezettségszegés a felperes terhére nem állapítható meg, mindazonáltal kétséges az is, hogy az alperes ezzel kapcsolatosan a szubjektív határidőt megtartotta-e, tekintettel arra, hogy sem a december 16-i vizsgálási jegyzőkönyvben nincs erre vonatkozó adat, sem pedig egyéb kivizsgálásról nincs a bíróságnak tudomása.

[12] munkatárssal kapcsolatos indok elkészett, a nem megfelelő kifejezést tartalmazó kérdőív 2019. július 26-án kelt, a december 16-i meghallgatási jegyzőkönyvben erre az eseményre nincs utalás. Egyébiránt az alperes nem kérte a perben munkatárs tanúkénti meghallgatását. Továbbá kétséges, hogy ez a felmondási indok belefér-e az azonnali hatályú felmondás összefoglaló indokolásába, mert az a nem megfelelő vezetői magatartással kapcsolatos.

[13] A tanúvallomások alapján azt lehetett megállapítani, hogy a felperes tanú2 és rendész3 tettelegességig fajuló konfliktusáról csak akkor szerzett tudomást, amikor osztályvezető osztályvezető öt hónapokkal később erről megkérdezte. Így nem lehetett megállapítani azt, hogy a felperes ezzel kapcsolatban eltűrte, illetve bátorította volna rendész3 nem megfelelő viselkedését. tanú2 kifejezetten hangsúlyozta, hogy ő jó viszonyt ápol a főnökeivel és nem jelentette az esetet, mert úgy érezte, ő húzta volna a rövidebbet. A későbbiek során pedig még kérte is az osztályvezetőt, hogy ne avatkozzon bele az ügybe, majd ő ezt megoldja. tanú1 is úgy nyilatkozott a munkáltatói meghallgatás alkalmával, hogy ő nem jelentette az eseményeket, a problémákat a vezetőknek, de véleménye szerint ez a vezetők fülébe jutott. tanú1 meghallgatás során tett nyilatkozatai túl általánosak voltak, nem támasztották alá az azonnali hatályú felmondás indokolását. Miután tanú2 kifejezetten elhallgatta a főnökei előtt a rendész3ral kapcsolatos konfliktust, ezért nem lehetett megállapítani a felperes terhére róható semmilyen kötelezettségszegést. A tanú egyébként csak hallomásból tudott arról, hogy kérték rendész3tól, hogy szálljon rá egy emberre.

[14] tanú3 elmondásából azt lehet megállapítani, hogy a rendész3ral kapcsolatos konfliktusát úgy rendezték, hogy az osztályvezető és a csoportvezető összehívták a vitás feleket és megoldódott a probléma, így kötelezettségszegést ezzel kapcsolatosan sem lehetett megállapítani. A december 14-i kérdőív osztályvezető osztályvezetőre és nem a felperesre tesz állításokat.

[15] Az elsőfokú bíróság tanúként hallgatta meg munkatárs2t, aki olyan eseményekről számolt be, amiről csak közvetett tudomása volt, egyébiránt pedig nem tudott arról, hogy más munkavállalókkal szemben a felperes milyen intézkedést alkalmazott. Az elsőfokú bíróság szerint a tanú vallomásából az tűnt ki, hogy ő a saját magatartásával szemben elnéző, míg a többi munkavállaló magatartását felnagyítja. Hangsúlyozta az elsőfokú bíróság, hogy a perben nem rendész3 magatartását kellett vizsgálni, hanem azt, hogy az ő magatartásával, munkavégzésével kapcsolatos problémák közül a felperesnek miről volt tudomása, mire volt hatásköre a felelősségrevonás körében és tett-e, vagy sem intézkedést. Utalt az elsőfokú bíróság arra, hogy 2016. decemberében még nem a felperes volt a Csoportvezető, ezért az írásbeli nyilatkozatban az ezt követő időszakra vonatkozó tényállítások nem a felperesre vonatkoztak.

[16] munkatárs1 írásbeli nyilatkozatával kapcsolatban is azt állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az túl általános, nem derülnek ki a konkrét, sérelmes cselekedetek, miként az sem, hogy a felperesnek miről volt tudomása. munkatárs1 tanúvallomásában ugyan nyilatkozott arról, hogy rendész3 lopkodta az italautomatából a termékeket, de elmondta azt

is, hogy ezt az esetet nem jelentette. A tanú elmondta, hogy rendész3 magatartásáról véleménye szerint a felperes tudott, azonban nem mertek jelezni semmit a vezetés felé, tartottak a retorziótól. A tanú a sérelmes elbánást abból következtette ki, hogy őt a felperes másképp osztotta be munkavégzésre. tanú1 és rendész3 konfliktusára is nyilatkozott, de ez az eset még akkor történt, amikor a felperes még nem volt csoportvezető. Az elsőfokú bíróság szerint aggályos a tanú vallomásának hitelessége, egyrészt a tanú az italautomatából való lopkodás kivételével mindenről csak hallomásból rendelkezett tudomással, az italautomatából való lopkodás pedig nem szerepelt az alperesi tényállítások között. Összességében a bíróságnak az a meggyőződése alakult ki, hogy az alperesnél dolgozó munkavállaló közül néhányuknak kifejezetten az volt a szándéka, hogy a vezetők, illetve rendész3 és rendész7 távozzanak az alperestől. rendész1 tanú a felperesre nézve odáig ment, hogy pszichopátikus alkatúnak állította be a felperest, aki ha valamit nem tudott elérni erőszakkal, akkor megpróbálta kellemesen, mosolyogva tenni ugyanazt. Nem hallott a tanú arról, hogy a vezetők figyelmeztették volna rendész3t, de a perben elhangzott tanúvallomások alapján nem merült fel arra vonatkozó adat, hogy ha történt szóbeli figyelmeztetés, ezt a vezetők megosztották volna a munkavállalói állománnyal.

[17] Tényként állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy volt olyan munkavállaló, aki írásbeli figyelmeztetést kapott és többen kaptak szóbeli figyelmeztetést is. Egyik tanú vallomása alapján sem volt az megállapítható, hogy a felperes kifejezetten bátorította volna rendész3 és rendész7 magatartását. Lényeges, hogy az elsőfokú bíróság rendész7t tanúként hallgatta meg, aki az év végi jutalmazásban megnyilvánuló különbségek okaként a munkavégzés mikéntjét jelölte meg. Elmondta azt is, hogy a régóta ott dolgozók többször próbálták a felperest „szivatni”. A december 16-i meghallgatás során tanú1 és tanú2 sem nyilatkoztak a vezetésre nézve terhelően. Egyedül rendész1 volt az, aki elmondta, hogy véleménye szerint a felperes mindenről tudott és rendész7t, valamint rendész3t még ő bízta arra, hogy „szivassa” azokat, akiket nem szeretett volna a rendészeten látni. Ez azonban ellentétben állt a peradattal, hogy a rendészeten dolgozók nagyobb részét rendész3 hozta. munkatárs sértettsége két okból is felmerült, egyrészt mert az élettársát elküldték az alperestől, másrészt pedig mert kiderült, hogy nem kapott kevesebb túlórárt, mint a többiek. Tanú4 és tanú5 tanúvallomása súlytalan volt a perben, arról azonban ők is beszámoltak, hogy többen lettek figyelmeztetve nem megfelelő munkavégzés miatt. A perben meghallgatott egyetlen tanú vallomása sem támasztotta alá egyértelműen azt, hogy a perben vizsgálható felperesi kötelezettségszegések alapját képező események közül melyekről volt a felperesnek kifejezett tudomása, mit nem vizsgált ki a felperes, akinek csak szóbeli szankcionálási lehetősége volt.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[18] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat meghozatalára. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 6. § (2) bekezdését, 52. § (1) bekezdés c) d) és e) pontját, 65. § (1) bekezdését, 66. § (2) bekezdését, 77. § (5) bekezdését, 78. § (1) bekezdését, valamint a Pp. 279. §-át és 346. §-át.

[19] Az elsőfokú bíróság a tényállásban tévesen rögzítette, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjának megsértését tartalmazza, mert ezen felül a felmondás indokolása hivatkozott az e) és a d) pontok megsértésére is, melyeket a felmondásban rögzítettek ellenére az elsőfokú bíróság nem vizsgálta. Ugyancsak nem vizsgálta az elsőfokú bíróság az Mt. 6. § (2) bekezdésében meghatározott kölcsönös együttműködés követelményét sem.

[20] Az elsőfokú bíróság azzal sértette meg az indokolási kötelezettséget és a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltakat, hogy nem adta megfelelő indokát annak, hogy az alperesi szervezetben a többi munkavállaló ellen zaklató, fenyegető, munkahelyi mobbingot megvalósító „klikkbe” tartozó személyek tanúvallomását mely okból tekintette felhasználhatónak és mely okból nem adott helyt az alperesi kérelemnek, amely indítványozta ezen tanúvallomásoknak a bizonyítékok köréből történő kizárását. Ezen túl az elsőfokú bíróság nem jelölte meg a bizonyítékok, tanúvallomások mérlegelése kapcsán irányadónak vett és irányadónak nem vett körülményeket, mely az ítélet megalapozatlanságát vonja maga után. Az elsőfokú bíróság értelmezésével szemben az ellenkérelmét sosem változtatta meg, azt csak bírói felhívásra kiegészítette.

[21] Iratellenes és megalapozatlan az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy az alperes bírói felhívás, bizonyítási kötelezettségről tájékoztatás ellenére nem tett konkrét nyilatkozatot a Csoporton belül felmerült, az emberi méltóságot sértő, megalázó, megszégyenítő, bántó tevékenységről, mobbingról, valamint arról, hogy e körben a felperest milyen kötelezettségszegés terheli. Az alperes az ellenkérelemben, annak kiegészítésében, valamint a meghallgatási jegyzőkönyvben és a kilépő kérésekben egyértelműen megjelölte, hogy a felperest milyen kötelezettségszegés terheli. Ennek ellenére ezt az elsőfokú bíróság nem vizsgálta. Az alperes végig utalt arra, hogy a munkahelyi mobbingra alapvetően az a jellemző, hogy rendszerint kisebb jellegű, elsősorban szóbeli inzultusok, piszkálódások, szurkálódások formájában ölt testet, melyek egymásra épülve alakítják ki a mobbingot elszenvedő munkavállalókban a félelmet. Emiatt magát a mobbingot konkrét cselekedetekben bemutatni, meghatározni nem lehet. A jegyzőkönyvekben és a kilépő nyilatkozatokon egyértelműen szerepel a mobbingot megvalósító magatartás, emellett az alperes a beadványokban megjelölte rendész munkavégzésében felmerült hiányosságokat, amelyek kapcsán a felperes nem tett semmilyen intézkedést, a napi jelentések ellenére sem. A felperes rendész italautomatát fosztogató magatartását is, bár tudott róla, szankcionálás nélkül hagyta. Teljesen egyértelmű, hogy a rendészek a felperes felé jelezték az italautomata fosztogatást, azonban a felperes ezt nem jelezte az osztályvezetőnek.

[22] Az elsőfokú bíróság tévesen rója az alperes terhére, hogy nem csatolta a heti jelentéseket, miután azok sürgősségűek voltak, tekintettel arra is, hogy a tanúként meghallgatott felettes osztályvezető azt állította, hogy neki nem volt tudomása a Csoporton belüli mobbingról. A tanúk kilépő nyilatkozataikban és a tanúvallomásaikban, valamint a munkahelyi meghallgatás alkalmával egyértelműen állították, hogy a felperesnek ezeket az eseményeket jelentették, erről tehát nyilvánvaló tudomása volt.

[23] Tévesen jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy mind a heti, mind a napi jelentések az alperesnél rendelkezésre kell, hogy álljanak, ugyanis azt a alperesl üzemeltetéséről és a munkavégzés egyes technikai feltételeinek biztosításáról szóló utasítás száma. (III. 4.) együttes utasítás 10. §-a szerint a rögzítést követő három munkanap elteltével, felhasználás esetén a rögzítést követő 60 nap elteltével megsemmisíteni, illetve törölni kell. Ezért ezen jelentések be nem csatolása nem értékelhető az alperes terhére.

[24] A tanúvallomások egyértelműen bizonyították, hogy a felperesnek a munkatársak jelentették a munkahelyi mobbing eseményeit, azonban ezt a felperes tovább a felperesi vezetőknek a munkaköri leírásban rögzített kötelezettsége ellenére nem jelentette. Sajnálatos módon az elsőfokú bíróság olyan tanúk vallomását tette ítélezési alapjául, akik a munkahelyi mobbingban maguk is részt vettek, így rendész7t vagy osztályvezetőt. rendész7, Tanú4, rendész3, osztályvezető tanúvallomását ki kellett volna zárni a bizonyítékok köréből. Az elsőfokú ítélet indokolásának [60] bekezdése a munkahelyi mobbingban tevékeny részt vállalkók védelmére kel a sérelmet elszenvedettekkel szemben.

[25] Az elsőfokú bíróság a tudomásszerzés időpontját tévesen határozta meg, az azonnali felmondás alapjául szolgáló kötelezettségszegésről való tudomásszerzés szubjektív határideje a vizsgálat befejezésétől számít. A munkáltatói jogkör gyakorlója a meghallgatások alapján került abba a helyzetbe, hogy részletesen feltárja a Csoportban történt eseményeket. Iratellenesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy nem lehetett a perben megállapítani, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója mikor szerzett tudomást a parkolókárttyák visszairásának problematikájáról. Ezzel szemben egyértelmű volt, hogy csak az általa lefolytatott vizsgálat során, a feltárt nyilatkozatok alapján jutott ez a probléma is a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomására. Iratellenes az elsőfokú bíróság azon megállapítása is, hogy nem volt a perben adat arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója mikor szerzett tudomást munkatárs kilépő kérdőívéről és alperes erre vonatkozóan nem tett nyilatkozatot. Az alperes már az ellenkérelmében is nyilatkozott arról, hogy az általa lefolytatott vizsgálat során szerzett erről a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomást. Az elsőfokú bíróság az alperes terhére írja, hogy munkatárs tanúkénti meghallgatását az alperes nem kérte. E körben hivatkozott az 5.M.70.216/2020. számú perből származó jegyzőkönyvekre, mely a per iratanyagának része, melyből egyértelműen kiderül, hogy munkatárs a tanúvallomást abban a perben azért nem tett, mert vélhetően az ottani felperes és klikkje részéről fenyegetés érte. Megalapozatlanul és a joggyakorlattal ellentétesen jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a perben csak azt kellett vizsgálni, amire a munkáltatói jogkör gyakorlójának 2019. december 16-i meghallgatása kiterjed. Ezzel szemben a felmondás alapját képezte valamennyi olyan információ, amely a vizsgálat alatt jutott a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomására, beleértve a korábban született kilépő kérdőívek tartalmát is. Az elsőfokú bíróság iratellenesen rögzítette az ítélet [43] bekezdésében, hogy az alperes nem vitatta azt, hogy a felperes napi és heti jelentéseket tett a felettesei felé. Az alperes tanúvallomásokkal is megerősített álláspontja ellenben az volt, hogy a felperes a munkatársak jelzéseit rendre látható intézkedés nélkül hagyva, a magatartást elnézve maga is hozzájárult a munkatársai közötti félelemmel teli légkör, megosztottság kialakulásához, vagyis ezeket az eseményeket nem jelentette felettesei felé. Sajnálatosan az elsőfokú bíróság az érdektelennek nem tekinthető osztályvezető tanúvallomását tette az ítélet

alapjául, a többi tanúvallomást figyelembe nem véve. A többi tanú egyértelmű előadása volt, hogy a felperes nem tett az eseményekről jelentést, sőt ezeket a cselekményeket maga gerjesztette.

[26] Az elsőfokú bíróság az ítélet [48] bekezdésében is iratellenes megállapítást tesz. A munkatárssal való konfliktus az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettség körébe tartozik.

[27] Az elsőfokú bíróság az ítélet [49] bekezdése szerint is csak azoknak a személyeknek a tanúvallomásait vette figyelembe az ítéletében, akik maguk is részesei voltak a munkavállalók elleni zaklató cselekményeknek. A felperes munkatárs² tanúnak maga ismerte el, hogy bár lett volna intézkedési kötelezettsége rendész³ tekintetében, ennek nem tett eleget. rendész⁷ tanú úgy nyilatkozott, hogy a felperes, illetve ők mindenről tudtak. Az elsőfokú bíróság szerint a meghallgatáson tett nyilatkozatok túl általánosak, azonban az alperes álláspontja szerint ezeken a nyilatkozatokon kézzel foghatóan érződik a félelem. Az elsőfokú bíróság sajnálatosan a tanúmehhallgatásokon teret engedett annak, hogy a felperes és a zaklató klikkje a megidézett tanúkat a tárgyalási nyilatkozatukkor is félelemben tartsa. Egyértelműen konkrét tényállítás, hogy a munkavállalók főnöki utasításra piszkálnak, fenyegetnek meg embereket. rendész³ tanú munkatárs¹ tanút a házában is zaklatta. Az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a megalapozatlan és iratellenes következtetésre, hogy eleve aggályos a tanú vallomásának hitelessége. A szóbeli figyelmeztetés kapcsán a tanúk elmondták, hogy ha lett volna ilyen, rendész³ másfajta hozzáállással végezte volna a munkáját. A felperes írásbeli figyelmeztetés megtételét sem javasolta. A felperes személyes meghallgatása alkalmával is úgy nyilatkozott, hogy őt a rendészek többször nevezték hülyének, bunkónak, köcsögnek, sőt buzinak is. Azt sem tagadta, hogy valóban használta egy ízben „a pénzéhes kurva” jelzőt. Ezzel elismerte, hogy a kollégájával szemben emberi méltóságot sértő magatartást tanúsított, mellyel megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdése körébe eső együttműködési kötelezettségét. Elfogadhatatlan és rendkívül szomorú, hogy az ország fővárosának alperes¹ában mindennapos az ilyen beszéd. Kérte az új eljárás lefolytatására más bírói tanács kijelölését.

[28] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az ítélet nagyon alaposan kitért az alperes mindegyik tényállítására és mindegyik tanúvallomást részletesen kielemezte. Az alperes fellebbezésében újdonságokat nem állít, az elsőfokú eljárásból már ismert állításait ismétli meg. Valótlan és megalapozatlan állítás, hogy az elsőfokú bíróság a tanúmehhallgatásokon is teret engedett annak, hogy a felperes és a zaklató klikkje a megidézett tanúkat a tárgyalási nyilatkozatukkor is félelemben tartsa.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[29] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[30] Helytállóan hivatkozott az alperes fellebbezésében arra, hogy az azonnali hatályú felmondás az Mt. 52.§ (1) bekezdés c) pontja mellett a d) és e) pont megszegését is tartalmazza. Önmagában azonban az, hogy ezt az elsőfokú bíróság nem rögzítette a tényállásban, relevanciával nem bír, mert ez csak a felmondásba írt alperesi jogszabályi hivatkozás volt. Az Mt. 6.§ (2) bekezdését egyébiránt a tényállás tartalmazta. Nem valós, hogy ezen kötelezettségszegéseket ne bírálta volna el az elsőfokú bíróság. Az elsőfokú bíróság e körben is a szükséges vizsgálatot lefolytatta és elbírálta a felek hivatkozásait.

[31] Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a felperes „a tudomása ellenére engedte, adott esetben bátorította, hogy a vezetése alá tartozó munkavállaló a munkatársaival sorozatosan és visszatérően az emberi méltóságot sértő, megalázó, megszegyenítő, szóban, illetve esetenként tettekben is fenyegető bántó magatartást tanúsítson. A munkatársak jelzéseit – más munkatársak kisebb szabályszegéseinek szankcionálásával szemben – rendre látható intézkedés nélkül hagyva és az előbbiekben leírt magatartást elnézve maga is hozzájárult ahhoz, hogy a munkatársai között félelemmel teli légkör, megosztottság alakult ki, ami a hátrányosan érintett munkatársak elbizonytalanodását okozta, viselkedése közrehatott egyes kollégái azon döntéseiben, hogy több éve fennálló jogviszonyukat munkáltatónál megszüntessék”. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása egyértelműen arra vonatkozott, hogy a felperes vezetői kötelességeit megsértette, amikor nem intézkedett a vezetése alá tartozó munkavállalók emberi méltóságát sértő magatartása megakadályozása érdekében, sőt azt még bátorította is. Tartalmazza továbbá a felmondás, hogy a munkatársak jelzéseit figyelmen kívül hagyta, intézkedési kötelezettségeinek nem tett eleget és a magatartást jogkövetkezményekkel nem sújtotta. Ez azonban ugyancsak a munkahelyi mobbingra vonatkoztatható, tekintettel arra, hogy szerepel a mondatban az, „az előbbiekben leírt magatartást elnézve”.

[32] Az Mt. 64.§ (2) bekezdése előírja, hogy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. Az MK. 95. számú állásfoglalás szerint az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. E törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is. A törvénynek ezekkel az alakiságokkal az a célja, hogy a munkavállaló a felmondás vele történt közlése után nyomban megismerhesse és ellenőrizhesse azokat az okokat, amelyekre a munkáltató a felmondást alapítja, és ennek eredményéhez képest módja legyen a felmondás indokolását vitatnia, illetve cáfolnia is. A törvény fenti céljához képest a munkáltatói felmondás abban az esetben fejezi ki világosan a felmondás okát, ha a felmondásban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem az a lényeges tehát, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem hogy a felmondás okaként közöltek közül megállapítható legyen: miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára. Emellett a bírói gyakorlat szerint a felmondási ok világosságának követelménye azt a célt szolgálja, hogy a munkavállaló az okokat ellenőrizhesse, ezért az indokolásnak a munkavállaló számára kell világosnak lennie (Mfv.I.10.440/2015/4.). A felmentési indok világosságának megítélése

során nem a szóhasználatnak, hanem az indokolás egészének, a teljes szövegnek van jelentősége (BH2021. 154.).

[33] A felmondási indok kötött, azt nem lehet tágítani, a felmondás indokainak utólagos tartalmi bővítését a világos indokolás megakadályozza (MDII.143.). Nincs helye új felmondási ok bizonyításának, az eljárás során csak az vizsgálható, amelyet az írásba foglalt jognyilatkozat tartalmaz (Mfv.I.10.189/2015.).

[34] Kétségtelen, hogy a felmondás indokolása megfelelt a világos indokolás törvényi követelményének, abból konkrétan kiderül, hogy miért nincs szükség a felperes munkájára. Ugyanakkor az alperes olyan felperesi kötelezettségszegéseket is állított, ami nem a munkahelyi mobbing megengedése és bátorítása körébe tartozó vezetői feladatokat elmulasztó kötelezettségszegés, illetve magatartás körébe tartoztak. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes munkatárs irányába megvalósított trágár megnyilvánulása nem sorolható ebbe a körbe, ezt nem tartalmazza az azonnali hatályú felmondás szövegezése. Az valós, hogy a felperes ezen magatartása során nem a munkarend fenntartására vonatkozó vezetői kötelezettségét sértette meg, hanem a munkatársakkal való együttműködési kötelezettségét, e körbe tartozik ugyanis a munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet, és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás (BH2006. 201.). Önmagában azonban azon alperesi hivatkozás, hogy a felmondás hivatkozik az Mt. 6. § (2) bekezdésére, mint általános magatartási követelményre, konkrét tények és körülmények nevesítése hiányában nem eredményezi, hogy a felmondásban még az összefoglaló jelleggel sem meghatározott indokot vizsgálhatná a bíróság. E tekintetben helytálló az elsőfokú bíróság azon megállapítása is, hogy ezen indok tekintetében, még ha az vizsgálható lenne is, az azonnali hatályú felmondásra irányadó, az Mt. 78.§ (2) bekezdésében meghatározott szubjektív határidő megtartását sem bizonyította az alperes. Az eset amikor megtörtént, azonnal kiderült, akkor a főosztályvezető a feleket meghallgatta és a felperes bocsánatot is kért a másik munkavállalótól. Emellett munkatárs a kilépő kérdőívén és a 2019. július 26-i írásbeli nyilatkozatában jelezte a nem megengedhető kifejezést. Ezekkel szemben az alperes csak állította, de nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója csak a későbbi meghallgatás alkalmával, 2019. december 16-án értesült ezen eseményről, amikor munkatárs meghallgatására nem is került sor.

[35] Ugyancsak nem tartozik a másodfokú bíróság szerint a felmondási indok körébe a kilincselés és a kártyavisszavételek ellenőrzésének elmulasztása, miként a tisztítószerek kivitele, vagy a sorompónak ütközés kapcsán tett vezetői intézkedések sem. Bár ez vezetői kötelezettség volt, de nem a munkahelyi mobbinggal, a zaklató munkahelyi környezettel volt kapcsolatos. Emellett helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy még ha vizsgálható is lenne a felmondás indoka, a szubjektív határidő megtartását e tekintetben is csak állította az alperes, de nem bizonyította. Ezen túlmenően pedig az indok nem is valós. A kártya visszaírással és a kilincseléssel kapcsolatos probléma nem csak rendész3t, hanem valamennyi munkavállalót érintette, melyekkel kapcsolatban történtek vezetői intézkedések, csak erről a beosztott munkavállalók nem tudtak. Ezekkel kapcsolatosan rendész3 is kapott szóbeli figyelmeztetést, melyet több tanú is megerősített tanúvallomásában. rendész7 tanúvallomásában ugyancsak elmondta, hogy vele szemben is alkalmaztak figyelmeztetést a kártyavisszaírások elmulasztása miatt, továbbá rendész1 is megerősítette tanúként, hogy

kapott szóbeli figyelmeztetéseket. A sorompós eset miatt pedig ugyancsak történt felelősségrevonás. Tanú4 tanúvallomásában megerősítette, hogy nem volt kivételezés.

[36] A másodfokú bíróság szerint az azonnali hatályú felmondás tényleges indoka a zaklató, megalázó munkahelyi környezet megengedése és bátorítása. Az alperes fellebbezésében lényegében a bizonyítás eredményének mérlegelését támadta, ezen hivatkozása azonban megalapozatlan volt. A Pp. 279.§ (1) bekezdése szerint a bíróság a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak az egybevetése alapján állapítja meg, a bizonyítékokat a maguk összességében értékeli és a meggyőződése szerint bírálja el. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt. Nem volt fellelhető olyan iratellenes, logikátlan, kirívó okszerűtlen megállapítás, amely a másodfokú bíróság számára a bizonyítékok felülmérlegelését szükségessé tette volna, a másodfokú bíróság mindösszesen az elsőfokú bíróságnak a felperes és kollégái menesztésére vonatkozó feltételezését mellőzte.

[37] Önmagában a heti és a napi jelentéseknek csak a körben volt jelentősége, amennyiben igazolt az, hogy a felperes a munkaköri leírásában is szereplő napi és heti jelentéstételi kötelezettségének eleget tett, felettesével, az osztályvezető osztályvezetőtől szoros együttműködésben látta el vezetői feladatait. A jelentéstételi kötelezettség teljesítését osztályvezető tanúvallomásában megerősítette. A fellebbezés megalapozatlanul állítja osztályvezető tanú elfogultságát. osztályvezető érdektelennek és elfogulatlanul vallotta magát, az igazmondási kötelezettségre figyelmeztetés mellett tett tanúvallomást a felperes beszámolási kötelezettségének teljesítéséről és annak megfelelő megvalósításáról, valamint a munkahelyi konfliktusokkal kapcsolatban meghozott intézkedésekről. A tanú nem állt perben az alperessel és a tanúvallomás tartalmából, valamint annak az egyéb bizonyítékokkal való összevetésből sem lehetett arra következtetni, hogy a tanú megsértette volna az igazmondási kötelezettségét. Ezért a tanúvallomás bizonyítékok köréből való kirekesztésére nem volt mód.

[38] A másodfokú bíróság is egyetértett azzal, hogy önmagában a munkavállalók kilépőpapíron tett nyilatkozatait és a munkáltatói meghallgatás alkalmával tett nyilatkozatokat a tanúvallomások fényében kell értékelni, tekintettel arra, hogy a munkáltatói meghallgatás alkalmával a munkavállalók nem igazmondási kötelezettség terhe mellett nyilatkoznak és a fegyveregyenlőség garanciái (pl. kérdezési jog) sem érvényesülnek. A kilépő kérdőíveken és írásbeli feljegyzéseken sokszor személyes sérelmek szerepelnek, azok szubjektív nézőpontból íródtak és feltételezéseket tartalmaznak. Ezért ezeket együtt kellett értékelni a meghallgatott tanúk vallomásával. Mindezek alapján az alperesnek kellett volna bizonyítania, hogy a felperes tudott a rendész³ és klikkje más munkavállalókkal szemben tanúsított nem megfelelő, megfélemlítő magatartásáról, és az ellen nem tett semmit, illetőleg azt még bátorította is. A tanúvallomások nem igazolták, hogy a felperes teljes körű tudomással bírt a nem megfelelő magatartásról, de azt sem, hogy azt eltűrte, illetőleg bátorította volna.

[39] Megalapozatlanul állította az alperes fellebbezésében, hogy a tanúk az eseményeket jelentették a felperesnek, akinek erről nyilvánvaló tudomása volt. A felperesi tudomásszerzésre a tanúk nem tudtak egyértelmű nyilatkozatot tenni, mind a munkáltatói meghallgatás, mind a tanúvallomások alapján csak valószínűsítették, hogy erről tudniuk kellett a vezetőknek, mert az a fülükbe jutott. tanú2 előadta, hogy a rendész3ral kapcsolatos közvetlen konfliktusát a főnökeivel nem közölte, mert attól tartott, hogy elveszítheti a munkahelyét. Csak a későbbiekben jelezte ezt az osztályvezetőnek, de ekkor is elmondta, hogy nem szeretne ebből ügyet, ő ezt megoldja. munkatárs1 Veronika tanú is úgy nyilatkozott, hogy nem jelezték a problémákat a felperesnek, mert nem hittek abban, hogy bárkit is felelősségre vontak volna. A tanúk ugyanakkor a vezetőség által alkalmazott intézkedésekről sem tudtak, így pl. a felperes, illetve az osztályvezető által alkalmazott szóbeli figyelmeztetésekről sem. A tanúvallomások alapján helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság azt is, hogy a felperes az osztályvezetőjével egyetemben többször alkalmazott szóbeli figyelmeztetést, illetve konfliktus észlelése esetén leültek az érintett munkavállalókkal és megbeszélték az esetet. Így történt ez tanú3 és rendész3, illetve munkatárs1 és rendész3 közötti konfliktus esetében is. tanú3 kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy a felperes jó ember, korrekt vezető, rosszat nem tud rá mondani. A tanú vallomásában elmondta, hogy a csoportvezető és az osztályvezető összehívta a konfliktussal érintett munkavállalókat és tisztázták a nézeteltérést, azóta nincs semmilyen gondja. Többször is megerősítette, hogy a felperes vele segítőkész, sőt ő jelzett, hogy beszéljenek egy kicsit, mert hallott valami konfliktusról.

[40] A másodfokú bíróság is egyetértett az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy rendész1 tanúvallomása egyértelműen és teljes mértékben elfogult a felperes irányában negatív módon, továbbá a tanú meghallgatásakor a másik perben tett tanúvallomását módosította. rendész1 tanúkenti meghallgatása során a véleményét hangoztatta: rendész3 perében az 5.M.70.216/2020/10. számú jegyzőkönyvben elmondta, hogy az az ő véleménye, hogy valószínűleg az történt, noha erre nincs közvetlen bizonyíték, hogy a felperes és osztályvezető, ha nem tartottak alkalmasnak egy kollégát, akkor őt kipécézték és rendész3 volt az, aki ennek nyomán elkezdte a nem alkalmasnak tartott kollégákat piszkálni, fenyegetni. Egyébként azért gondolta azt, hogy osztályvezető és a felperesek voltak azok, akik hatására rendész3 a piszkálást, fenyegetőzést tette, mert hiába történt jelzés a vezetők irányába, hogy mi folyik a munkahelyen, mégsem volt semmiféle változás. A tanú elmondta, hogy az is csupán feltételezés, hogy cserébe rendész3ral másként bánt osztályvezető és Felperes1. Felperes1 egy „kivégző osztagot” hozott létre, akik piszkálták a kollégákat. rendész1 jelen perben tett tanúvallomásában pontosította korábbi nyilatkozatát, elmondta, hogy ugyan korábban úgy nyilatkozott, hogy az italaautomata dézsmálás miatt szólt a felperesnek és a felperes ekkor azt válaszolta, hogy megszűnt a jogosultsága a videofelvételeket megnézni, de ezt a nyilatkozatát úgy pontosítja, hogy a felperes akkor azt mondta, hogy utána fog járni a dolognak. Utána az ügyeletirányítóknak megszűnt az a jogosultsága, hogy megnézzék a kamerafelvételeket, gondolja, hogy ezt is a felperes intézhette el azért, hogy ne tudja a felvételeket megnézni. Egyébként az italaautomata lopást követően 2-3 nappal a kamerafelvételek eltűntek. Mindebből egyértelműen kiderült, hogy a tanú teljességgel elfogult negatív irányban a felperes vonatkozásában. Elmondta a tanú, hogy „mi, amikor láttuk, hogy ők valakire rászálltak, akkor azt mondtuk, hogy Felperes1 kiadta rájuk a kilövési engedélyt”. Elmondta továbbá, hogy őt is behívta egyszer a felperes, mosolyogva megdicsérte, ő pedig elküldte melegebb éghajlatra, mert hogy már ismerte a felperes jellemét, ő minden dolgot mosolyogva csinált és ezzel a cselekedetével ő úgy érezte, hogy őt mentálisan szeretné megtörni. Előadta, hogy ismeri a felperes igazi jellemét, egy

pszichopatikus alkat. Ha nem ment neki valami erőszakkal, akkor megpróbálta kellemesen mosolyogva ugyanazt. Kérdésre elmondta, hogy azt csak feltételezte, hogy a felperesnek szerepe volt abban, hogy rendész3 milyen magatartást tanúsított. Mindezt a felperes jellemére alapította, a felperessel nem lehetett együtt dolgozni.

[41] A tanú vallomása nagyjából saját feltételezésein és a felperessel szembeni ellenszenvén alapult. Egyébiránt a perben bebizonyosodott, hogy a főosztályvezető intézkedése volt, hogy a kamerafelvételeket az ügyeletirányítók nem nézhetik, ezt az alperes sem cáfolta. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helyesen járt el, amikor kizárta a tanúvallomást a bizonyítékok értékelése során.

[42] munkatárs1 Veronika szintén módosította a másik perben tett tanúvallomását. Arra alapította, hogy rendész3 magatartásáról a felperes biztosan tudott, hogy régen ő maga is rendész volt és dolgozott rendész3ral. Állítása szerint a munkaidő-beosztásból lehetett látni, hogy kik voltak a felperes kedvencei. Ő maga is úgy nyilatkozott, hogy nem jelezték a problémákat a felperesnek, mert nem hittek abban, hogy bárkit is felelősségre vontak volna, az italautomata dézsmálást sem jelentette. Elismerte, hogy volt olyan eset, amikor a felperes rendész3ral szembesítette és leültek megbeszélni a problémát, tehát valóban történtek intézkedések. A tanú a kivételezést arra alapította, hogy neki állítása szerint többször volt rosszabb a munkaidő-beosztása, de ezt nem jelezte a felperesnek. A tanú az 5.M.70.216/2020/8. számú tanúvallomásában úgy nyilatkozott, hogy amikor a rendész3 az italautomatát megdezsmálta, akkor a felvételek a felperes intézkedése nyomán eltűntek, letörölték azokat, a jelen perben azonban már arra hivatkozott, hogy azokat nem letörölték, hanem nem volt lehetőség rögzítésre.

[43] osztályvezető tanúvallomásában megerősítette, hogy a felperes napi szinten többször is beszámolt neki, amennyiben intézkedésre volt szüksége, akkor együtt leültették a vitás feleket. Visszautasította, hogy akár ő, akár a felperes arra bízta volna rendész3t, hogy kollégáival kellemetlenkedjen, vagy őket piszkálja. Megerősítette, hogy sokan nem érvénytelenítették a belépőkártyákat és a nyitott iroda problémája is több rendészt érintett. A tanú szerint, amikor fontos probléma volt, minden esetben léptek. Munkájukat érintően negatív visszacsatolás nem volt. Tettlegességről nem volt tudomásuk, egy esetről értesültek utólag, a tanú2 és rendész3 közötti konfliktusról. Megerősítette, hogy akkor tanú2 azon kérdésére, hogy közbelépjen-e, határozottan azt mondta, hogy ő majd azt elintézi, mert nem volt komoly. Megerősítette, hogy a kártyákkal kapcsolatos érvénytelenítések elmulasztása miatt rendész3ral kapcsolatban szóbeli figyelmeztetést alkalmazott.

[44] rendész3 tanúvallomásában elmondta, hogy többször előfordult, hogy nem megfelelő szavakat használt, ilyenkor, ha nézeteltérés volt, akkor összehívták őket, illetve többször behívták a munkájával kapcsolatosan, a felperes megdorgálta, ha nem megfelelően végezte a munkáját, és egyértelművé tette, hogy a feladatot el kell végezni, mind az irodák ellenőrzésével, mind a kártyavisszaírásokkal kapcsolatban. Kifejezetten cáfolta, hogy a felperes bízta volna arra, hogy akár ő, akár bárki tartsa a rendészen sakkban a többieket.

[45] munkatárs2 tanúvallomásaiban arra hivatkozással állította, hogy a felperes kettős mércét alkalmazott és kivételezett, mert nem lett következménye rendész3 esetében a kilincselés és kártyavisszaírás elmulasztásának, amit ő jelzett. Ugyanakkor a tanú nem tudott arról, hogy szóbeli figyelmeztetést alkalmaztak rendész3ral szemben.

[46] rendész7 is igazolta tanúvallomásaiban, hogy a kollégák megsértődtek, ha kevesebb jutalmat kaptak, illetve többen kifogásolták, hogy a felperest kiemelték a rendészek közül. Vele szemben is alkalmaztak figyelmeztetést, a kártyavisszaírások elmulasztása miatt.

[47] A tanúvallomásokból megállapítható, hogy a tanúk nehezményezték a jutalomelosztást és a munkaidő-beosztást, e tekintetben éreztek kivételezést. A másodfokú bíróság szerint ezek a feszültségek egy munkahelyi környezetben természetesen előfordulnak. A tanúk jelentős részének közvetett tudomása volt a felperes és munkatárs közti konfliktusról, és rendész3 italautomata dézsmálásáról, melyet többen is másképp adtak elő.

[48] A másodfokú bíróság szerint Tanú4 tanúmeghallgatása különösen objektív: a tanú elmondta, hogy volt klikkesedés a rendészetben, de erről a felperes nem tehetett, ő próbált egyensúlyt teremteni. A felperes nem próbálta meg bátorítani a nem megfelelő viselkedést rendész3 és rendész7 részéről. Az év végi jutalmaknál volt elégedetlenség és a rendészek között. Volt továbbá durva beszéd, kivételezés azonban nem volt.

[49] tanú2 tanúvallomása ugyancsak nagyon meggyőző és objektív. A tanú a munkáltatói meghallgatás alkalmával is hangsúlyozta, hogy a főnökeire nem szeretne rosszat mondani, mert vele szemben mindig korrektek voltak. A tanú elmondta, hogy amikor a felperessel beszélt, a felperes tudta, hogy rendész3ral problémák voltak és megerősítette, hogy ő kérte, amikor a konfliktus kitudódott, hogy ne tegyenek semmit, mert az visszaüthet rá. Onnan is tudta a felperes a rendész3ral kapcsolatos problémákat, hogy ő kérte, hogy a beosztást úgy csinálják, hogy ne legyenek egy műszakban. Azt nem tudta megmondani, hogy a kollégák panaszai eljutottak-e a felpereshez. Megerősítette, hogy rendész3 agresszív viselkedést tanúsított és többet engedett meg magának, mint amit lehetett volna, az intézkedésekről nem tudott. Azt nem tudta alátámasztani, hogy a felperes bátorította volna rendész3 agresszív viselkedését, de az biztos, hogy rendész3 többet engedett meg magának, mint a többi kolléga. Megerősítette, hogy a kilincselés mindenkit érintett és nagyon rossz volt a munkahelyi légkör, trágár szavakat használtak oda-vissza.

[50] Mindezekből a másodfokú bíróság megállapította, hogy az alperesi munkahelyen valóban rossz volt a légkör, volt klikkesedés, voltak konfliktusok, továbbá a rendészek rendszeresen durva, trágár kifejezéseket használtak, ami nagymértékben elharapódzott. Emellett az egyik munkavállalónak, rendész3nak voltak agresszív megnyilvánulásai, a munkahelyi légkör így megfélemlítővé vált, nem volt biztonságos. A

felperes ugyan tett intézkedéseket, de azok nem voltak elégségesek, a helyzet nem változott. A felperesnek ugyan nem volt teljeskörű tudomása a konfliktusokról, mert a munkavállalók – tartva a munkahelyük elvesztésétől, illetve az érintett személytől – ezt nem jelezték, de a nem megfelelő munkahelyi viszonyokat tapasztalta, miként azt is, hogy tanú2 jelezte, hogy nem tud együtt dolgozni a másik munkavállalóval. Önmagában pedig a munkavállaló kérésére sem mellőzhető az intézkedés, ha az a biztonságos munkahelyi környezet érdekében szükséges. A felperes intézkedési lehetősége korlátozott volt, szóbeli figyelmeztetési, jelzési, beszámolási kötelezettsége azonban volt. Összességében ezért azt állapította meg a másodfokú bíróság, hogy a felperes a vezetői feladatai közé tartozó Csoport munkájának ellenőrzését, a szakszerű működést nem teljeskörűen biztosította, amikor a megfélemlítő, nem biztonságos munkahelyi környezet felszámolása érdekében erőteljesebb jelzéseket nem tett meg. Ugyanakkor ez nem minősül azonnali hatályú felmondási oknak, mert nem teljesültek az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott minősített kötelezettségszegés konjunktív jogszabályi feltételei: az alperes a jelentős mértékű kötelezettségszegést, valamint a tudati elem fennálltát, a szándékosságot, illetve súlyos gondatlanságot nem tudta bizonyítani. E körben bír jelentőséggel, hogy a tanúk nem mondták el sérelmeiket a vezetőjüknek, bár a nem megfelelő légkört így is érzékelt lehetett. Az, hogy egy adott vezető egy munkahelyi konfliktust nem megfelelően kezel, részben múlik azon, hogy mit tud, részben pedig a vezetői képességein és a részére biztosított jogosítványokon, de jelentőséggel bír az is, hogy kapott-e visszajelzést a munkavégzés problémáiról. Az alperes állításával szemben a tanúk inkább azt támasztották alá, hogy pletykák voltak, de nagyon sok esetben nem jelezték a vezetőknek a konkrét problémákat. Önmagában az, hogy a csoportvezető felperes nem elégséges eszközöket választott a munkahelyi konfliktus feloldására és az nem járt eredménnyel, nem teszi az azonnali hatályú felmondást jogszerűvé. Ez legfeljebb egy képességre alapított, Mt. 66.§ szerinti felmondást alapolozhatott volna meg. Az pedig egyáltalán nem bizonyult valónak, hogy a felperes bátorította volna az agresszív megnyilvánulásokat.

[51] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes fellebbezésében az indokolási kötelezettség megsértésére. Az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § szerinti indokolási kötelezettségnek eleget tett. Önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet (Mfv. II. 10.169/2017/5). A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg (Mfv.I.10.137/2017/5). Az, hogy a fél számára esetlegesen az indokolás nem meggyőző, nem a jogi indokolási kötelezettség megsértése körében sérelmezhető, hanem az anyagi jogszabályhely megsértése és annak megfelelő értelmezése körében. (Mfv.III.10.260/2019/5., Kfv.VII.38.374/2019/6.). Egyébiránt az elsőfokú bíróság 19 oldalon keresztül indokolta döntését és abban a bizonyítékokat egyenként és összességében értékelte.

[52] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rész

[53] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén alapul.

[54] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § (1) bekezdése alapján személyes illetékmentes, ezért a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 95. § (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli. A fellebbezési illeték összege az Itv. 46. § (1) bekezdésén alapul.

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

[56] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. október 20.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró