



Fővárosi Ítéltábla

|                                      |                                                                                            |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Az ügy száma:                        | 6.Kf.700.150/2026/4.                                                                       |
| A felperes:                          | felperes<br>(felperes címe)                                                                |
| A felperes képviselője:              | ügyvédi iroda1<br>(felperesi képviselő címe, ügyintéző: dr.<br>Kotroczó Béla János ügyvéd) |
| Az alperes:                          | helység2i Tankerületi Központ<br>(alperes címe)                                            |
| Az alperes képviselője:              | dr. Soós Hajnalka Zsuzsanna kamarai<br>jogtanácsos                                         |
| A per tárgya:                        | jogviszony megszüntetésével kapcsolatos<br>közzolgálati jogvita                            |
| A fellebbezést benyújtó fél:         | felperes (36. sorszám alatt)                                                               |
| A fellebbezéssel támadott határozat: | Szegedi Törvényszék<br>103.K.701.156/2024/34. számú ítélete                                |

Í T É L E T

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 1998. augusztus 1-től közalkalmazotti, majd 2024. január 1-től köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állt az alperes által fenntartott helység1i Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola (a továbbiakban: iskola) cím1 alatti székhelyintézmény (név1 Iskola) munkavégzési helyen, tanítói munkakörben; 2021. augusztus 16-tól főigazgató-

helyettesi megbízással is rendelkezett. Az alperes átszervezéssel 2022. júniusában az addigi székhelyintézményben való oktatási tevékenység szüneteléséről döntött, majd 2003. májusában megkezdte az intézmény átszervezését, ezért a tanulók a 2022/2023. tanévet az iskola szám2 alatti épületében (a továbbiakban: utcai épület), mint új székhelyintézményben kezdték el.

[2] Az átszervezésről - a név1 Iskolában folytatott oktatási tevékenység szüneteléséről, és mint feladatellátási hely megszűnéséről - 2022. június 9-én tartott értekezleten az alperes tájékoztatta a nevelőtestületet. Az iskola működése több lépcsőből álló folyamatban került megújításra, mely átszervezési folyamat a köznevelésért felelős miniszter, valamint a középírányító Központ elnöke döntésein keresztül valósult meg. Az átszervezési folyamatnak egy részeként a név1 Iskola feladatellátási helyen 2022. szeptember 1-től a nevelési-, oktatási feladatellátás szünetelt, majd a 2022/2023. tanévben a feladatellátási hely megszüntetésre került.

[3] A felperes 2023. április 5-én az alkalmazotti közösség véleményének kikérését szolgáló értekezleten kinyilvánította, hogy az átszervezéssel nem ért egyet, ellenvéleményt fogalmazott meg. Az iskolában 2023/2024. tanév végén a név1 Iskolából átkerült 4.z osztály létszáma, amelyben a felperes és tanító párja személy3 osztályfőnök tanítottak, drasztikusan lecsökkent, a gyerekek egy része 8 osztályos gimnáziumba távozott, a fennmaradó tanulókat többnyire a szülők másik iskolába vitték át (a 22 fős osztályból 2 tanuló kivételével minden tanulót más intézménybe vittek át). Az iskola intézményvezetője a létszámcsökkenést 2024. július 5-én jelezte az alperes felé, mely alapján a fenntartó vizsgálatot rendelt el: 2024. július 11-re meghallgatást tűzött ki, amelyről a felperest és tanítópárját 2024. július 8-án azzal értesítették, hogy a meghallgatáson jelenjenek meg. A felperes válasziratában jelezte, hogy a meghallgatáson szabadságolás miatt nem tud megjelenni és kérte a vizsgálat céljáról, valamint a vizsgálatban részt vevőkről való tájékoztatását, amire az alperestől választ nem kapott. A vizsgálat lefolytatására szabadságolások, illetve a felperes későbbi lemondása miatt ténylegesen nem került sor.

Az intézményvezető 2024. július 24-én közölte a felperessel, hogy aznap délelőtt 10 órára vezetői értekezletet hívott össze, amelynek tárgya a 2024/2025-ös tanév előkészítése, ennek részeként a 4.z osztály létszámcsökkenésével kapcsolatos teendők és az óraszámok változása is. A vezetői megbeszélésen részt vett az alperes tankerületi igazgatója és szakmai vezetője, az általános iskola főigazgatója, a felperesen kívül személy1 és személy2 vezető-társak is. Az értekezlet utolsó részében arról kérdezték a felperest, hogy a 4.z osztályban várható létszámcsökkenésről, a szülők szándékáról, hogy másik iskolába kívánják íratni a gyermeküket tudott-e, és milyen okból maradt el ennek a körülménynek a vezető felé történő közlése, valamint, hogy a felperesnek milyen szerepe lehetett az osztálylétszám csökkenésében. személy2 művészeti intézményegység vezető nagyrészt a felperest tette felelőssé azért, hogy az osztály többsége elment, amiatt az megszűnt, és emiatt – véleménye szerint – sok kollegát hátrány és kár ért.

[4] A felperes és tanító párja, akivel 10 éven keresztül együtt dolgoztak, abban bíztak, hogy a 2024/2025-ös tanévben is együtt taníthatnak. személy3 2024. augusztus 13-án értesült az intézményvezetőtől arról, hogy a továbbiakban nem a felperessel, hanem rész munkaidőben délutáni napközben foglalkoztatják tovább; erről aznap telefonon tájékoztatta a felperest. személy3, majd két hét múlva köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát lemondással megszüntette. A felperes 2024. augusztus 8-ig szabadságát töltötte, augusztus 9., 12-13-án munkát végzett, ezt követően 2024. augusztus 22-ig táppénzen volt.

[5] A felperes a köznevelési jogviszonyát 2024. augusztus 22-én kelt rendkívüli lemondással, azonnali hatállyal megszüntette a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.) 55. § (1) bekezdés b) pontja alapján, figyelemmel arra, hogy a munkáltató olyan magatartást tanúsított, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tette. Indoklása szerint a munkáltató a törvényben biztosított véleménynyilvánítási joga gyakorlása miatt hátrányosan megkülönböztette, szankciós jellegű intézkedéseket hozott vele szemben, amely a Púétv. 7. § (1) bekezdésébe, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. §-ába ütköző jogellenes magatartás. Azonnali hatályú lemondása indokolásában hivatkozott továbbá arra, hogy az átszervezéssel kapcsolatban a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) szabályai szerint ki kell kérni az intézmény alkalmazotti közösségének a véleményét, ebből a célból megtartott értekezleten az átszervezéssel kapcsolatos ellenvéleményét kinyilvánította, nem tartotta célszerűnek és indokoltnak az átszervezést; azt nem támogatta a székhelyintézmény alkalmazotti közössége és a szülői munkaközösség sem. A munkáltató szándékával ellentétes jogszerű keretek között és módon kinyilvánított ellenvéleménye következményeként a munkáltató és közvetlen felettese, az intézmény igazgatója a következő szankciókat alkalmazta:

- Nyilvánvalóvá tették, – ezt szóban közölte a tankerület vezetője, mint igazgató – hogy az intézmény átszervezésének ellenzése miatt az iskola érdekeivel ellentétes magatartást tanúsító, „kárt okozó” személynek tekintik, ezért az igazgatóhelyettesi beosztásából fakadó, az intézmény SZMSZ-ében rögzített hatásköri jogai egy részét gyakorlatilag megvonták; mint iskolai felsővezetőt kihagyták az érdemi információk átadásából, érdemi megbeszélésekből, döntés-előkészítésből. Felelőssé kívánták tenni az iskolát elhagyó diákok miatti létszámcsökkenésért; azzal gyanúsították, hogy az iskola ellen dolgozik akkor, amikor magánvállalkozó pedagógusként felvételi előkészítő foglalkozásokat tartott az iskolán kívül.

- Az azonnali hatályú lemondását kiváltó eseményként jelölte meg, hogy 2024. július 8-án írásban „értesítés meghallgatásról” tárgyú levélben a munkáltató közölte, hogy az iskolában a 4.z osztály tanulóinak a létszámcsökkenése miatt 2024. július 11-én 13:30-kor meghallgatást tart egy 3 tagú bizottság és azon való megjelenését kérték. Mivel ekkor szabadságon volt, bejelentette, hogy megjelenni nem tud, így másik időpont kitűzését, valamint annak közlését kérte, hogy mi a bizottság hatásköre és annak jogalapja. Tudomása szerint rajta kívül csak az érintett osztályfőnököt idézték meg; kérésére választ nem kapott.

- 2024. július 24-én, amikor ügyeletes volt reggel 9-kor közölte az iskolaigazgató, hogy 10 órakor vezetői értekezletet tartanak és azon jelenjen meg. Azon részt vettek a tankerületi vezetők is (személy4, valamint a tankerület szakmai vezetője). Az értekezlet utolsó része arról szólt, hogy az osztályfőnökkel együtt felelősek azért, hogy a szülők elvitték a 4.z osztályból a gyerekeket, emiatt nem lesz emeltszintű képzésű 5. osztály és lecsökken a zenetanárok és a felsős tanárok óraszám, csökken a jövedelmük. Mindezek után a tankerületi vezető közölte, hogy a nyári szünet után a vizsgálóbizottság folytatni fogja az eljárást, azonban azt, hogy

miért, nem mondta meg. Egyértelmű volt számára, hogy a vizsgálat célja a tankerületvezető, a munkáltatói jogokat gyakorló már kialakult elítélő véleményének alátámasztására és további jogkövetkezmények alkalmazására irányul. Az eljárást nem találta sem jogszerűnek, sem etikusnak, amelyből az a szándék tűnik ki, hogy az átszervezéssel kapcsolatos ellenvéleménye miatt a munkahelyén, az iskolában ellehetetlenítsék szakmai és emberi téren egyaránt. Mindezt amiatt nem tartotta jogszerűnek, mert az Nkt., az iskola és az alperes SZMSZ-e sem tartalmaz vizsgálobizottság felállítására vonatkozó szabályozást.

Mindezek következtében személyes és pedagógusi méltóságát sértő helyzetbe került, az iskola vezetői, mint tantestület előtt; a személyét és munkakörét, beosztását is sértő magatartással, a munkáltató elvesztette a felé fennálló bizalmát, a köznevelési jogviszony fenntartása az adott körülmények között lehetetlenné vált. Az azonnali hatályú lemondását az Ebktv. 8. § j) pontjára, a Púétv. 7. § (1) bekezdésére, 55. § (1), (3)-(4) bekezdésére, 57. § (1) bekezdés b) pontjára, 63.§ (2) bekezdésére alapította. A munkáltatót további intézkedések megtételére kérte (elszámolólapok és igazolások kiadása, ki nem adott szabadság megváltása, felmentési időre járó távolléti díj és a törvényes mértékű végkielégítés kétszerese megfizetése).

[6] Az alperes 2024. augusztus 27-én kiadott tájékoztatásában a Púétv. 63. § (1) bekezdésében foglaltak ismertetésén túl felszólította, hogy haladéktalanul, de legkésőbb 2024. augusztus 29. napjának 16:00 óráig tegyen eleget a munkakör átadási kötelezettségének. A felperes 2024. augusztus 28-án tájékoztatta az alperest, hogy 2024. augusztus 26-tól 31-ig folyamatosan távol van, nem tartózkodik helységein, ezért a felszólításban foglaltaknak önhibáján kívül leghamarabb szeptember 2-án tud eleget tenni.

[7] A felperes alapilletménye a jogviszony megszüntetésekor 630.000 forint, főigazgató helyettesi megbízási díja 216.808 forint, távolléti díjának havi összege 846.808 forint volt, lemondási ideje 90 nap. Az alperes 2024. augusztus 29-én kelt szám3 iktatószámú levelében a felperes azonnali hatályú lemondására vonatkozó jognyilatkozatát tudomásul vette és megállapította, hogy a felperes köznevelési foglalkoztatotti jogviszonya 2024. augusztus 22-én megszűnt, az azonnali lemondás indokát nem fogadta el, ezért a Púétv. által rendelt jogkövetkezményeket nem alkalmazta.

### **A felperes keresete az alperes védekezése és viszontkeresete**

[8] A felperes keresetet terjesztett elő, melyben az azonnali hatályú lemondás jogkövetkezményeként kérte 4.410.000 forint felmentési időre járó távolléti díj, valamint 10.080.000 forint végkielégítés, továbbá perköltsége megfizetésére kötelezni az alperest.

[9] Elsődlegesen a munkáltató által megvalósított egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozott. Álláspontja szerint az alperes az iskola átszervezésével kapcsolatos ellenvéleménye miatt az Ebktv. 8. § j) pontja és az Alkotmánybíróság 3206/2014. (VII. 21.) AB határozata alapján megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, hátrányosan megkülönböztette, mert addigi vezetői megbízásából eredő feladatait megvonta, az iskola vezetői döntéseibe nem vonta be, abból kihagyta. Az átszervezéssel kapcsolatos véleményére, mint identitásképző véleményre hivatkozott, mert az egész addigi pedagógusi pályafutása a

név1 Iskolához kötődött, annak intézményi kultúrájából fakadt. A név1 Iskola egy jól működő, a diákok, szülei és nevelők által is szeretett intézmény volt a városközpontban, ahol mindig általános- és zeneiskola működött; a név1 név ezzel az épülettel nőtt össze. A bezárással kapcsolatos ellenvéleményre, mint csoportképző ismervre azért is hivatkozott, mert az átszervezéssel kapcsolatban két elkülöníthető csoport létezett, az átszervezést ellenzők és az azt támogatók csoportja. Így a név1 Iskolának a bezárása nem csupán egy feladatellátási hellyel kapcsolatos szakmai döntés, hanem társadalmi, közéleti kérdés volt, mely során társadalmi-civil szerveződések, és tevékenységek bontakoztak ki; a szülők érdekvédelmi szervezeteket alakítottak, petíciót kezdeményeztek, online aláírásokat gyűjtöttek városszerte a bezárást ellenezve. Összesen több, mint 3600 aláírás gyűlt össze, a bezárást ellenzők Facebook csoportot hoztak létre, amelynek 1600-nál több tagja van. A „név1 Iskola bezárás helysége” kifejezésre 3450 találatot ad ki a Google, melyek bizonyítják, hogy e közéleti kérdést nemcsak a helysége városában, hanem országosan is.

[10] A felperes hivatkozása szerint a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés egyik speciális formájának tekinthető a diszkriminatív zaklatás, amely akkor valósul meg, ha a munkavállalóval szemben valamely védett tulajdonságával – véleményével – összefüggésben megfélemlítő, ellentétes, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezetet alakítanak ki, mindezt a munkáltatói jogkör gyakorlója is megvalósíthatja.

[11] Másodlagosan a munkáltató részéről megvalósított magatartásra, mint joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartásra hivatkozott és utalt a Kúria 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményére. Állította, hogy az intézményvezető és munkáltató ellehetetlenítette a vezetői megbízását, az intézmény SZMSZ-ében biztosított önálló jogkörét amiatt, mert eltérő véleményt képviselt az iskola átszervezésével kapcsolatban és emiatt megbízhatatlannak bélyegezték. Hivatkozott a Púétv. 7.§-ára, az általános iskola SZMSZ-e intézményvezető-helyettes feladatait szabályozó részére és az intézményvezető által átruházott jogköreire. Mindezt kiürésítve az intézményvezető nem tájékoztatta a lényeges kérdésekről az iskola működésével kapcsolatban, így a név1 Iskola szüneteléséről szóló miniszteri döntés után a székhelyintézmény épülete kiürítésének elrendelésével kapcsolatos döntésselőkészítésébe nem vonta be, csak a végrehajtásra szólította fel. A szülők által kezdeményezett átszervezéssel kapcsolatos miniszteri döntésekkel szemben indított közigazgatási perben az általános iskola perbeállításáról, valamint az iskola nevében tett nyilatkozatokról, annak tartalmáról sem tájékoztatták, és nem vonták be a döntési folyamatokba. Sérelmezte, hogy a név1 Iskolában a 2022/2023. év végi ballagást megtiltották, kizárólag ahhoz járultak hozzá, hogy az ünnepség záró részét az iskola udvarán tarthassák meg, azonban az épületbe való belépést nem engedélyezték. A ballagással kapcsolatos döntésekből annak ellenére kihagyták, hogy az SZMSZ alapján az iskolai rendezvények megszervezése a feladatkörébe tartozott.

[12] Amiatt, mert a név1 Iskola bezárásával nem értett egyet, úgy könyvelték el, hogy nem lojális az alpereshez, a pert indító szülők oldalán áll, kárt okoz az intézménynek, amit négy szemközti beszélgetés során az intézményvezető és az alperesi vezető is közölt. Vitatta, hogy a 2024. júliusi meghallgatásra az integritást sértő esemény kivizsgálása céljából került volna sor, miután a helysége2i Tankerület szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendjéről szóló 11/2017. (XI. 28.) számú szabályzat alapján kellett volna eljárni. Azt, hogy milyen bizottság mely hatáskörben folytat ellene vizsgálatot, nem közölték, az alperes a védíratában utalt először arra, hogy integritást sértő esemény kivizsgálása történt volna. Hivatkozott a Púétv. 52. § (1) bekezdés e) pontjára, 55. § (1) bekezdésére, 57. §-ára, 63. § (2) bekezdésére, 106. § (6) bekezdés b) pontjára.

[13] Az azonnali hatályú lemondás szubjektív határidejével kapcsolatban kifejtette, hogy az alperes folyamatos kötelezettségzegése miatt a határidő megtartott, az mindaddig nem indul el, amíg a jogsértő magatartás fennáll. Hivatkozott az Mfv.10.615/1998.,

Mfv.10.910/2003., BH2015.8.234. számú eseti döntésekre. Rámutatott, hogy egy vizsgálat megindítása, annak lezárása egy folyamatot képez, amely 2024. július 8-tól az azonnali hatályú lemondás benyújtásáig fennállt.

[14] Az alperes a védiratában a kereset elutasítását kérte. Kifejtette, hogy az azonnali hatályú lemondás a Púétv. 55. § (3) bekezdése alapján, a 2024. július 8. napi kiváltó esemény dátumára tekintettel és a 2024. július 24-én tartott vezetői értekezlet időpontjához képest is 15 napon túli, elkésett. Vitatta, hogy a munkáltató olyan magatartást tanúsított volna, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné tette, a felperes egyetlen olyan valós és konkrét alperesi magatartást sem jelölt meg, amely jogszerű indokként szolgálhatott az azonnali hatályú lemondásához. A felperes téves következtetést vont le egyetlen fenntartói hatáskörben tett jogszerű intézkedésről, a lemondás indokaként megjelölt okok kiegészítésére utóbb nincs lehetőség. Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban a védett tulajdonság fennállását és a jogsérelmet sem valószínűsítette; hangsúlyozta, hogy a szakmai kérdésben kialakított eltérő vélemény nem tekinthető védett tulajdonságnak. Hivatkozott a BH2020.8.248., 2019.6.163. számú eseti döntésre. Az Nkt. 21. § (3) bekezdése, 82. § (2), (4) bekezdései alapján az alperes iskolát érintő átszervezési eljárása kapcsán kiemelte, hogy a miniszeri döntés az intézmény szakmai alapidokumentumát érintő szakmai döntésnek minősül. Azt is állította, hogy az egyenlő bánásmód körében a felperes nem jelölt meg vele összehasonlítható helyzetben lévő személyt, vagy csoportot, akihez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesült volna.

[15] Vitatta, hogy az azonnali hatályú lemondás indokai megfelelnek a világosság, valóság és okszerűség követelményének. A felperes a fenntartói hatáskörben tett alperesi intézkedéseket tévesen értelmezi, a 2024/2025-ös tanév előkészítése érdekében 2024. július 24-én tartott vezetői értekezlet a résztvevő személyeket és annak tárgykörét illetően eltért az integritást sértő esemény kivizsgálására irányuló folyamat részét képező személyes meghallgatástól. Hivatkozott arra, hogy a 11/2017. számú szabályzat hatálytalan, a helység2i Tankerületi Központnak a szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendjéről, valamint az érdekérvényesítők fogadásának rendjéről szóló 3/2023. (III. 10.) szabályzata 8., 10.§-a alapján megállapítható, hogy a vizsgálat lefolytatását követően sem lehetett volna automatikusan joghátrányt alkalmazni a felperessel szemben. A felperesnek a vezetői értekezleten való részvétele önmagában cáfolja, hogy a főigazgató-helyettesi jogosítványait a munkáltató korlátozta, vagy információktól elzárták volna. Az intézményvezető az átruházható feladatokat saját hatáskörben delegálhatta, azok között az állított hatásköri feladatok nem szerepelnek; a felperes nem tett konkrét állítást, hogy melyek azok az SZMSZ-ben meghatározott feladatok, melyeket korlátozták, vagy amelyektől megfosztották.

[16] Az alperes viszontkeresetet terjesztett elő, melyben a lemondási időre járó 1.841.318 forint, valamint a Púétv. 65. § (4) bekezdése alapján 1.260.000 forint megfizetésére kérte a felperes kötelezését, mert egyrészt az azonnali hatályú lemondást jogellenesnek tartotta, másfelől a Púétv. 63. § (1) bekezdése rendelkezése ellenére az utolsó munkában töltött napon a felperes nem adta át a munkakörét, felhívás ellenére nem számolt el a munkáltatóval. Nem minősíthető önhibán kívülnek az, hogy a 2024. augusztus 22-i azonnali hatályú lemondáshoz képest augusztus 26-tól 31-ig folyamatos távolléte alatt a munkáltató felé elszámolási kötelezettségének nem tudott eleget tenni, az akadályoztatása vétlenségét valószínűsítő körülményeket nem igazolta, ezért a Púétv. 65. § (4) bekezdése szerint kéthavi illetménynek megfelelő összeg megfizetésére köteles.

[17] A felperes ellenkérelmében a viszontkereset visszautasítását kérte annak elkészítése okán, mert az alperes a Púétv. 129. § (1) bekezdésében meghatározott igényérvényesítés határidejét elmulasztotta, másodlagosan annak elutasítását kérte megalapozatlanság okán. Hivatkozott arra, hogy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát jogszerűen szüntette meg, és munkakörét a jogszabály által előírt rendben adta át, önhibáján kívüli távollétére hivatkozott, ezért arra leghamarabb 2021. szeptember 2-án volt lehetősége.

[18] A felek a követelésekösszagszerűségét számszakilag nem tették vitássá.

### **Az elsőfokú bíróság ítélete**

[19] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony jogellenes megszüntetésére figyelemmel 1.841.318 forint lemondási időre járó havi illetménynek megfelelő összeg, továbbá 1.260.000 forint kéthavi illetménynek megfelelő összeg, valamint 2024. augusztus 22-től járó törvényes késedelmi kamat megfizetésére. Kötelezte továbbá 789.765 forint elsőfokú perköltség megfizetésére és az elsőfokú eljárás során felmerült 1.055.479 forint eljárási illeték állam általi viseléséről rendelkezett.

[20] Az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú lemondást jogellenesnek találta, egyfelől amiatt, mert az abban megjelölt alperesi magatartásokra a felperes a Púétv. 55. § (3) bekezdésében megjelölt 15 napos szubjektív határidőn túl alapította a jogviszony megszüntetését, ezért azt elkéssettnak minősítette.

[21] A lemondás elkészítése vizsgálata során figyelembe vette a felperes véleménynyilvánítása körében releváns 2023. április 3-i értekezlet, az azonnali hatályú lemondást kiváltó közvetlen események körében a 2024. július 8-án kelt 2024. július 11-re kitűzött meghallgatásról szóló értesítés, valamint a 2024. július 24-i vezető értekezlet időpontját és megállapította, hogy mindkét utóbbi esemény az azonnali hatályú lemondáshoz képest 15 napon túl történt. Az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy legkésőbb 2024. július 24-én kialakult a felperesben az az elképzelés, hogy az alperes ellene irányuló vizsgálatot indított, amelyet etikátlannak és jogszerűtlennek tartott. Ezt követően a lemondásban nem jelölt meg olyan körülményt, amely vizsgálható lett volna, figyelemmel véve azt is, hogy 2024. augusztus 8-ig szabadságát töltötte; ezért a Púétv. 55. § (2) bekezdésében írt szubjektív határidőből az augusztus 22-i azonnali hatályú lemondás elkéssett. A felperes személyes meghallgatásakor mindezt alátámasztotta, miután a 2024. július 24-i értekezleten még nem hozta meg a végső döntést a jogviszonyát érintően, mert bízott abban, hogy tanítópárjával (személy3) együtt dolgozhatnak tovább. Az azonnali hatályú lemondást csak azt követően adta be, amikor kiderült, hogy nem dolgozhatnak tovább együtt, erre azonban a megszüntető okiratban nem hivatkozott.

[22] Az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú lemondás érdemi vizsgálatát is elvégezte, annak indokát világosnak találta, úgy értékelte, hogy abból egyértelműen kitűnik, hogy a felperest az átszervezéssel kapcsolatos véleménynyilvánítása miatt érte hátrány a munkáltató részéről, emiatt kihagyták az érdemi információk átadásából, megbeszélésekből,

döntéselőkészítéséből; valamint felelőssé kívánták tenni a 4.z osztály létszámcsökkenéséért, azzal gyanúsították, hogy az iskola ellen dolgozik, mert az iskolán kívül felkészítő órákat tartott a diákoknak; a 2024. július 24-i értekezletet pontosan megjelölte.

[23] A felmondás indokának valóságát az elsőfokú bíróság nem tudta megállapítani, mivel a perben nem nyert bizonyítást, hogy az alperes a felperes hatásköri jogait megvonta, a döntések előkészítéséből, információk átadásából, érdemi megbeszélésekből kihagyta volna. Abból, hogy a végrehajtandó átszervezés részleteibe nem vonták be, és a ballagás során a korábbi székhelyintézmény kiürített épületébe nem engedélyezte az intézményvezető a belépést, nem következett mindez; mint ahogy abból sem, hogy a felperes hatásköri jogai megvonásaként élte meg a fentieket. A bíróság a 2024. július 24-i értekezleten történtek alapján megállapította, hogy a vezetőtársak és az alperes vezetőjének az érintett osztály létszámcsökkenésével és a felperes ebben játszott szerepével kapcsolatban tett nyilatkozatai, nem tekinthetők hátrányos intézkedésnek a felperessel szemben; személy<sup>2</sup> véleménye nem azonosítható a munkáltató magatartásával. A perben lefolytatott bizonyítás eredményeként nem igazolódott, hogy a felperest hátrányok érték; azonnali hatályú lemondása alapját nem önmagukban az események, történések, hanem a tények és az azokhoz kapcsolódó felperesi szubjektív értékítélet, az integritási vizsgálattal kapcsolatos téves feltevés és az alperesi magatartáshoz kapcsolódó felperesi jogi megítélés együttesen képezte: azon alapult, hogy hogy a felperes szerint hatásköri jogait megvonták, úgy gondolta, hogy az elrendelt vizsgálat célja az ellehetetlenítése és a róla kialakult negatív értékítélet alátámasztása, jövőbeni szankcióalkalmazás, mindez objektíve nem igazolódott.

[24] A felperes hivatkozása alapján az elsőfokú bíróság vizsgálta az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével összefüggésben, hogy a felperes a védett tulajdonságát, valamint az elszenvedett hátrányt miként jelölte meg. A védett tulajdonságként megjelölt Ebktv. 8. § j) pont szerinti „politikai vagy más vélemény” kapcsán kifejtette, hogy az alperes átszervezési eljárásának és az azt követő miniszteri döntésnek az ellenzése nem tekinthető a felperes személyisége lényegi vonásának akkor sem, ha a felperes korábbi székhelyintézményhez (név<sup>1</sup> Iskola), annak szellemiségéhez érzelmileg kötődött; a felperes által jogszerűen kinyilvánított vélemény az átszervezés ellenzésére vonatkozott, ami nem azonosítható a „név<sup>1</sup> szellemiség” megőrzésére való törekvéssel, vagy az átszervezésre vonatkozó döntés el nem fogadásával és az ezt nem kifejező felperesi magatartással. A felperes nem jelölt meg olyan különleges, a személyisége lényegi vonását képező tény, körülményt, amely megkülönböztetné a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyektől, és megalapozná az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, ennek hiányában pedig az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem merülhetett fel, ezért az ezzel kapcsolatos bizonyítást sem folytatta le.

[25] Végül kitért arra, hogy a joggal való visszaélés kapcsán sem igazolódott, hogy a felperest hátrányok érték, ennek hiányában pedig olyan körülmény, ami a joggal való visszaélés tilalmának megsértése alapjául szolgálhatna, nem volt.

[26] Összességében az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az átszervezést követően a felperes nem tudott a változásokhoz alkalmazkodni, a vezetőtársakkal együttműködni. Mindez nehezítette a közös munkát a felperessel, és az értekezleten a vezetőtársak kifejtették, hogy a felperesnek ezen változtatnia kell. személy<sup>2</sup> véleménye szerint a felperesnek az volt a problémája, hogy az átköltözést nem tudta elfogadni, amely összhangban állt azzal, hogy a felperes személyes meghallgatásán maga is elmondta, hogy az átköltözést követően kezdődtek a problémák, azelőtt minden tökéletes volt. személy<sup>3</sup> is megerősítette, hogy az név<sup>2</sup> iskolában nem érezték jól magukat.

[27] Az integritásvizsgálattal összefüggésben a törvényszék rögzítette, hogy a vizsgálatról nem igazolódott, hogy azzal a munkáltató szándéka a felperes átszervezéssel kapcsolatos ellenvéleménye miatti ellehetetlenítése lett volna szakmai vagy emberi téren, valamint az sem, hogy a vizsgálat célja a felperessel szemben további jogkövetkezménynek alkalmazása. Az elsőfokú bíróság az integritásvizsgálattal kapcsolatos előkészületeket a 3/2023-as szabályzat alapján jogszerűnek találta, melynek keretében az alperesnek lehetősége volt a 4.z. osztályt érintő létszámcsökkentés okának kivizsgálására, valamint a felperes és további érintettek meghallgatására. Így arra jutott, hogy a felperes az azonnali hatályú lemondásban téves következtetésre jutott, a meghallgatásával kapcsolatban szubjektív véleménye nem képezheti jogszerű alapját az azonnali hatályú lemondásnak, sem a meghallgatásáról szóló értesítés, sem maga az elrendelt integritási vizsgálat nem tekinthető a felperest ért hátránynak. Az elsőfokú bíróság azt is rögzítette, hogy a felperes személyes meghallgatása során előadta, hogy tanító párjával 2022. végén a munkáltató kérése ellenére elmondták a gyerekeknek, hogy át fognak költözni egy másik épületbe, amelyet követően a munkáltatóval való együttműködés nehézkessé vált. Ezt ellentétesnek találta azzal, hogy az átszervezéssel kapcsolatban kinyilvánított 2023. áprilisi véleménye miatt érték volna hátrányok a felperest, mivel az együttműködési problémák már a véleménynyilvánítást megelőzően kezdődtek.

[28] A felperes nem bizonyította olyan valós indok fennállását, amely az azonnali hatályú lemondás okszerű indokául szolgálhatna, és nem volt megállapítható a munkáltató olyan magatartása, amely alapján a jogviszony fenntartása lehetetlenné vált. Ezt támasztotta alá, hogy a felperes személyes meghallgatásán azt is előadta, hogy 2024. július 24-i értekezleten még maga sem ítélte úgy, hogy a köznevelési foglalkoztatási jogviszony fenntartása lehetetlen, és a munkáját folytatni kívánta. Csak azt követően mondott le augusztusban, hogy megtudta, tanítópárjával nem dolgozhat tovább, az azonnali hatályú lemondás indokait azonban utóbb ezzel nem bővíthette ki. Ebből következően a felperes jogszerű azonnali hatályú lemondásra alapított, lemondási időre járó illetményre, valamint a végkielégítésre vonatkozó igényét alaptalannak ítélte, és keresetét elutasította.

[29] Az alperesnek a 2024. augusztus 22-én kelt azonnali hatályú lemondásához képest 2024. november 8-án 90 napon belül előterjesztett viszontkeresetét az elsőfokú bíróság, mint határidőben benyújtott igényt elfogadta, amely megfelel a Kúria Kf.45.151/2022/9. számú döntésében foglalt gyakorlatnak is. Nem osztotta a felperes álláspontját arra vonatkozóan, hogy a munkáltató viszontkeresetébe foglalt igényét a Púétv. 129. § (1) bekezdés b) pontja alapján 30 napon belül kellett volna előterjesztenie, mert ez a munkáltatói jognyilatkozattal történő megszüntetés esetére alkalmazandó. A felperes által jogellenesen megszüntetett köznevelési foglalkoztatotti jogviszony alapján alaposnak találta az alperes Púétv. 65. § (1) bekezdése szerinti lemondási időre járó illetménynek megfelelő összegre jogosultságát, továbbá azt is megállapította, hogy mivel a felperes a munkakörét nem a Púétv. 65. § (4) bekezdése által előírt rendben adta át, így kéthavi illetménynek megfelelő összeg megfizetésére is köteles volt. Figyelembe vette, hogy az alperes felhívása ellenére a munkakör átadási kötelezettségének a megadott határidőig a felperes nem tett eleget, ugyanakkor távollétre hivatkozása nem volt önhibáján kívüli ok, mivel mint vezetőnek tudnia kellett, hogy a munkakörét át kell adnia a nyári szünet vége előtt, az iskolakezdés 2024. szeptember 2-i időpontjára figyelemmel.

[30] A pereszes felperest a pertárgyérték alapján a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban:

IMr.) 3. § (2) bekezdés a), b) pont alapján marasztalta az alperest megillető perköltség összegében.

### **A fellebbezés, a fellebbezési ellenkérelem**

[31] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben elsődlegesen annak megváltoztatását és az alperes kereset szerinti marasztalását, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és új eljárás lefolytatását, valamint perköltsége megállapítását kérte. A törvényszék ítéletét eljárási és anyagi okból egyaránt tartotta jogszabálysértőnek és megalapozatlannak, álláspontja szerint a tényállás rögzítése során téves, iratellenes megállapítást tett, annak egyes elemeiből téves következtetést vont le, téves jogértelmezése folytán a szükséges bizonyítást nem folytatta le. Megsértett jogszabályként a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 48.§ (1) bekezdés i) pontját, 81.§ (1) bekezdés a) pontot, 88.§ (1) bekezdés a)-b) pontját, Ebktv. 8.§ j) pontot, 9.§-t, 10.§ (1) bekezdését, 19.§ (1)-(2) bekezdést, a Púétv. 129.§ (1) bekezdés d) pontját jelölte meg. Hivatkozott a szubjektív határidő elmulasztásának téves megállapítása kapcsán a Bírósági Határozatok Gyűjteményében (BHGY) közzétett kúriai határozatoktól jogkérdésben való eltérésre is.

1.

[32] Nem értett egyet azzal, hogy az azonnali hatályú lemondás a 15 napos szubjektív határidőből elkésett, mert a törvényszék tévesen állapította meg a jogsértés lezárulását, tévesen alkalmazta a jogszabályi rendelkezést és figyelmen kívül hagyta a Kúria releváns gyakorlatát. Álláspontja szerint az azonnali hatályú lemondás egy folyamat eredménye volt, amely 2024. július 24-én tartott vezetői értekezleten nem zárult le, azt követően 2024. augusztusában kolléganője elmondása alapján jutott a tudomására, hogy a jövőben nem dolgozhatnak együtt tanítópárosként. Továbbá a 2024. július 24-i vezetői értekezleten a tankerület-vezető kifejezetten azt közölte, hogy a vizsgálóbizottság a nyári szünet után folytatja az eljárást, így a vizsgálat folyamatosan az 2024. július 8-i elrendelésétől az azonnali hatályú lemondás napjáig fennállt. A munkáltató folyamatosan fennálló jogsértő magatartásával összefüggésben hivatkozott a Kúria Mfv.10.445/2014/1., valamint az Mfv.10.132/2021/5. számú döntésére.

2.

[33] Vitatta, hogy az azonnali hatályú lemondás indoklásában megjelölt hátrányos megkülönböztetés nem valósult meg, az elsőfokú bíróság az Ebktv. 8. § j) pont szerinti politikai vagy más véleményét, mint védett tulajdonságát tévesen értelmezte, az Alaptörvényben foglaltakkal ellentétben tévesen értékelte. Kifejtette, hogy az ilyen politikai, vagy más vélemény az egyén számára önazonossága (személyisége) elválaszthatatlan részét alkotják, amely nem változtatható tetszőlegesen. A bírói gyakorlat szerint a politikai vagy más vélemény az Ebktv. alkalmazásában jellemzően valamely társadalmi, közéleti kérdéshez kapcsolódóan elfoglalt álláspont képviselését jelenti [42/2012. (XII. 20.) AB határozat]. A perben bizonyította, hogy a név1 iskolát érintő alperesi és miniszteri döntések társadalmi,

közéleti kérdéssé váltak, mindezt alátámasztják az interneten fellelhető tartalmak. A fellebbezés készítésekor a „név1 iskola bezárás helység1n” kifejezésre 12.800 találatot ad ki a Google, melyek bizonyítják, hogy ez közéleti kérdés nem csak helység1 városában, hanem országosan is. Hangsúlyozta, hogy a név1 székhelyintézmény bezárása nemcsak egy feladatellátási hellyel kapcsolatos szakmai döntés, hanem helyi, társadalmi, közéleti kérdés, azzal kapcsolatban társadalmi, civil szerveződések, tevékenységek bontakoztak ki (szülői érdekvédelmi szervezetek, petíció kezdeményezés, aláírásgyűjtés, facebook csoport). Következésképpen a felperes bezárást ellenző véleménye nem csupán magánvélemény volt, hanem annak az egyértelműen meghatározható helyi társadalmi csoportnak a véleményét artikulálta, akik a név1 iskola eredeti helyén történő megmaradásáért léptek fel. A csoport tagjai számára identitásképző tulajdonság volt az, hogy személyükben és érzelmileg is kötődtek ahhoz az intézményhez, amely helység1, cím1 szám alatti épületben működött, mert ők vagy a közvetlen hozzátartozójuk odajárt, ott kapott életre szóló útravalót és kötődést a régi alma materhez. Hivatkozott a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés egyik speciális formájára, az ún. diszkriminatív zaklatásra. Ez abban az esetben valósul meg, ha a munkavállalóval szemben valamely védett tulajdonságával (vélemény) összefüggésben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezetet alakítanak ki. A munkáltatói jogkör gyakorlója is megvalósíthatja ezen cselekményeket, amely körben nem csupán a munkáltatói jogkör gyakorlójának nyilatkozata vehető figyelembe (EUB C-81/12). Összehasonlító csoportként a felperes az átszervezést támogató vezetőtársait jelölte meg, mivel ő a bezárást ellenzők csoportjához tartozott. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a Kúria 4/2017. (XI. 28.) KMK véleményét is, amely alapján a munkavállalónak csak azt kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, és az Ebktv. 8. §-a alapján rendelkezett valamely védett tulajdonsággal. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelessége bizonyítani, hogy az ok-okozati összefüggés hiányzik, amely összhangban van a 2000/78/EK irányelvben foglaltakkal is.

[34] A felperes állította, hogy a valószínűsítési kötelezettségének a perben eleget tett; valószínűsítette, hogy hátrány érte „más véleménye” miatt a munkáltató részéről. Az elsőfokú bíróság munkáltatót terhelő bizonyítást jogellenesen mellőzte, ezzel súlyos eljárási szabálysértést valósított meg, amely az ügy érdemére kihatott, ezért szükségesnek tartotta az elsőfokú ítélet Kp. 110. § (2) bekezdése szerinti hatályon kívül helyezését.

3.

[35] A joggal való visszaélés tilalmába ütköző munkáltatói magatartással összefüggésben is vitatta az elsőfokú ítélet következtetését, miszerint nem nyert bizonyítást, hogy hatásköri jogait megvonták, a döntések előkészítéséből, információk átadásából, megbeszélésekből kihagyták volna. Az elsőfokú bíróság bizonyítékértékelését okszerűtlennek tartotta, mert a tanúvallomásokból csak az alperesre kedvező részleteket ragadta ki, egyoldalú nézőpontból vizsgálta azokat, nem összességében, a mérlegelés okszerűségét sértően a következtetései nem állnak arányban a megállapított tényekkel. Hivatkozott az iskola SZMSZ-ében az intézményvezető-helyettes egyéb feladatainak, valamint az intézményvezető által átruházott jogkörök felsorolására, amelynek értelmében a felperes az iskolavezetés tagjainak egyike, az intézményvezető köteles a közvetlen munkatársaival megosztani a nevelő-oktató munka tervezését, szervezését, ellenőrzését, valamint a tevékenységek irányítását, a személyes szervezési feltételekről való gondoskodást, a tanórán kívüli tevékenység szervezését, iskolai diákmozgalom szervezését, működési feltételeinek biztosítását és a tevékenységek felügyeletét. Az intézményvezető felelős azért, hogy az

iskolavezetés tagjai az intézkedéseket összehangolják, az iskolai élet minden lényeges ügyéről, eseményéről időben és kölcsönösen tájékoztassák egymást.

[36] Hangsúlyozta, hogy az intézményvezető az iskola működésével kapcsolatos lényeges kérdésekről nem tájékoztatta, csak minimális mértékben. A szünetelésről szóló döntés után elrendelte a székhelyintézmény épületének a kiürítését, ennek végrehajtásával külsős céget bízott meg, a döntések előkészítésébe nem vonta be, csak a végrehajtásra szólította fel. Az intézményvezető nem tájékoztatta arról, hogy a szülők által indított perbe az iskolát is perbeállították, nem vonta be a döntési folyamatba, továbbá a 2022/23-as tanév végi ballagásnak a név1 Iskolában történő megtartását megtiltotta, miután a szülők emiatt is bírósághoz fordultak. Ahhoz járult hozzá csupán, hogy ünnepség záró részét a név1 Iskola udvarán tarthassák meg, de az épületbe való belépést megtiltotta. Mindezen döntését a felperes megkérdése, tájékoztatása nélkül hozta meg úgy, hogy közben az SZMSZ szerint az iskolai rendezvények megszervezése a felperes feladatkörébe tartozott. Állításait az alperes nem cáfolta, így a Pp. 266. § (1) bekezdése alapján azt valósnak kell elfogadni. Emellett arra is hivatkozott, hogy az intézményvezető és vezetőtársai szándékosan kirekesztették a délután 4 órát követő vezetői megbeszélésekből, amelyről az intézményvezető tudott, és ezekről csak utólag értesült. Ezt ugyancsak az átszervezést ellenző véleménye miatt az intézményvezetés részéről vele szemben kialakult neheztelés, ellenszenv okozta, amit az indoklás nélküli írásbeli figyelmeztetés és egyéb megnyilvánulások is alátámasztanak.

[37] Vitatta az elsőfokú bíróság integritásvizsgálattal kapcsolatos megállapításait. A 3/2023. szabályzat 6. § (5) bekezdése alapján sérelmezte, hogy a megküldött értesítés szerint az említett 3 tagú bizottságban a tankerületvezető, szakmai vezető és az integritási tanácsadó vett részt, ugyanakkor a szabályzat szerint a vizsgálatot az integritás tanácsadónak kell lefolytatnia, nem pedig egy bizottságnak, annak eredményéről pedig jelentést kell tenni a tankerület vezetőjéhez. Kifogásolta, hogy a törvényszék kihagyta a tényállásból azt, hogy az azonnali hatályú lemondása után a vizsgálat nem folytatódott. személy4 tankerületvezető tanúvallomása alapján a törvényszék következtetésétől eltérően azt hangsúlyozta, hogy a vizsgálat célja nem az integritást sértő esemény kivizsgálása, hanem a felperes és személy3 tevékenységének vizsgálata volt, amely igazolja a munkáltató részéről a joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartást. Vitatta a bizalomvesztés hiányával kapcsolatos indokolást is. A BH2015.8.234. számú eseti döntés alapján rámutatott arra, hogy a bizalom megrendüléséhez nemcsak egy egyszeri esemény, hanem egy folyamat is vezethet. Ilyennek tekinthető az a magatartás, ha olyan környezetet teremt a munkáltató, amelyben a munkavállaló számára hátrányos következmények a munkáltatói magatartásból annak előzményeiből okszerűen és objektíven következnek. A perbeli esetben 2023. májusától az alperes tankerületvezetője és a főigazgató a kommunikációjukban éreztették vele, hogy nemkívánatos személy az intézményben, amit a főigazgató-helyettesi tisztségéből fakadó jogosultságai folyamatos figyelmen kívül hagyása is alátámasztott, így nem kapott választ a bizottsági meghallgatásról szóló értesítésre írt kérelmére sem. A tankerület vezetője pedig 2024. július 24-i értekezleten megerősítette a vizsgálat folytatását, azonban annak mibenlétére továbbra sem kapott választ, amelyek elegendő okot szolgáltattak a bizalomvesztésre.

4.

[38] Az alperes viszontkereseti kérelmének elkésettségével kapcsolatban a törvényszék a keresetindítási határidő megtartását tévesen állapította meg. Hangsúlyozta, hogy alperes 2024. augusztus 29-én a Púétv. 127. § (2) bekezdése alapján fizetési felszólítással már érvényesítette az igényét a felperessel szemben, ezért a Púétv. 129. § (1)

bekezdés d) pontja értelmében a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül lehetett előterjeszteni a fizetési felszólítással kapcsolatos igény érvényesítése iránt, amely határidő 2024. szeptember 29-én lejárt, így a 2024. november 8. napján előterjesztett viszontkereset elkésett. Következésképpen az elsőfokú bíróságnak az eljárást a Kp. 81. § (1) bekezdés a) pontja alapján – figyelemmel a Kp. 48. § (1) bekezdés i) pontjára – meg kellett volna szüntetnie.

[39] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.

[40] Az azonnali hatályú lemondással kapcsolatos szubjektív határidő megtartása körében vitatta, hogy a fenntartói hatáskörben elrendelt vizsgálat megindítása állapotsérelemként lenne értékelhető, az egy konkrét időben meghatározható intézkedésnek tekintendő, mint ahogy a jogviszonyt megszüntető okiratban a felperes maga is két - lemondásra okot adó - körülményt nevesített, egyrészt a 2024. július 8. napján érkezett levelet a meghallgatásról, másrészt a 2024. július 24. napján tartott értekezletet, ezen kívül más körülmény nem merült fel. Mindebből pedig az elsőfokú bíróság helyesen vonta le azt a következtetést, hogy az azonnali hatályú lemondás elkésett.

[41] Az azonnali hatályú lemondás indokai tekintetében rámutatott arra, hogy az elsőfokú bíróság tájékoztatta a feleket az eljárás során, hogy a marasztalási per szabályai szerint eljárva a kereseti kérelem alapján három lépcsőben vizsgálódik. Sorrendiségében elsőként a tételes jogellenességet, majd az egyenlő bánásmód megsértését, végül a joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartást vizsgálja. Miután a törvényszék álláspontja szerint a jogviszony megszüntető intézkedés elkésett, valamint az a világosság követelményeinek ugyan megfelelt, de valós indokot nem tartalmazott, így a tételes jogszabályi rendelkezésbe ütköző jogellenességet állapította meg. Az alperes szerint nem kerülhetett sor az egyenlő bánásmód követelményeinek vizsgálatára, amely körében a felperes a sérülékeny csoporthoz tartozást nem igazolta, és összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot sem jelölt meg, amelyhez képest hátrányos megkülönböztetés érte. A joggal való visszaélés tilalmával kapcsolatos bizonyítási kötelezettségének a felperes nem tett eleget. Az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggésben hangsúlyozta, hogy a következetes joggyakorlat alapján önmagában egy adott kérdésben kifejtett eltérő vélemény nem tekinthető védett tulajdonságnak (BH 2019.6.163). Az okozott hátrány, vagy annak közvetlen veszélye tekintetében a felperes kizárólag általánosságban hivatkozott, néhány általa sérelmesnek tartott helyzetre, azonban azokat nem valószínűsítette, és nem jelölt meg olyan vele összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot, amelyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesült. Önmagában az, hogy egy bizonyos kérdésben voltak más pedagógusok, akik a felperes véleményével egyetértettek, nem alapozza meg az összehasonlítható helyzetben lévő más személy vagy csoport minőségét.

[42] A bizonyítási eljárásból levonható az a következtetés, hogy a felperes szándékosan és rendszeresen kivonta magát azokról a feladatokról, amelyeket az alperes köznevelési intézmény főigazgatója delegált rá, valamint az átszervezést megelőzően történt átköltözés miatt az intézmény vezetésével kapcsolatos feladatok átalakultak, összességében a több vezető között jobban megoszlottak, azonban a felperes a másik főigazgató helyettessel és a művészeti intézményegység vezetőjével nem tudott hatékonyan együttműködni, amelyért a két érintett szót is emelt. Az integritásvizsgálattal kapcsolatban a felperes alaptalanul igyekezett az alperesi belső vizsgálatot jogszerűtlen eljárásként feltüntetni, ráadásul úgy, hogy az eljárás le sem zajlott. Hangsúlyozta, hogy a fenntartói hatáskörben megindított vizsgálatot az arra jogosult szerv hatáskörében eljárva a vonatkozó szabályzat alapján dokumentált

módon és valós bejelentésre reagálva rendelte el, a vizsgálat célja a körülmények tisztázása volt, amely rendeltetésszerű joggyakorlás körébe tartozott, így nem minősül visszaélésszerű intézkedésnek. Az alperes tanuló létszámcsökkenés okainak és körülményeinek feltárása érdekében tett intézkedései jogszerűek voltak. Mivel maga a vizsgálat nem valósult meg, ennél fogva annak jogellenessége önmagában nem állapítható meg, ilyen körülmény az azonnali hatályú lemondás valós és okszerű indokául sem szolgálhat.

[43] A felperes részéről jogellenes azonnali hatályú lemondás jogkövetkezményeként jogosulttá vált a munkáltató a Púétv. 63. § (1) bekezdés és 65. § (1) bekezdés alapján járó lemondási időre járó illetményre, és a Púétv. 65. § (4) bekezdése alapján további 2 havi illetményre és kamataira. A felperes nem adott elő olyan körülményt, amely alapján arra lehetett volna következtetni, hogy önhibáján kívüli okból nem tudott eleget tenni a munkakör átadási kötelezettségének.

### **A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai**

[44] A fellebbezés – az alábbiak szerint – nem alapos.

[45] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítéletet a Kp. 108. § (1) bekezdése alapján, kizárólag a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között vizsgálta felül; ennek során az elsőfokú bíróság a helyesen felhívott jogszabályi rendelkezések mellett, azok részben megfelelő alkalmazásával, és értelmezésével érdemben helytálló döntését a fellebbezésben foglaltakra is tekintettel az alábbi kiegészítéssel és indoklással hagyja helyben.

[46] Mindenekelőtt rögzítendő, hogy a Fővárosi Ítéltábla vizsgálódásának irányát egyfelől a Kp. 100. § (2) bekezdés b) pontjára figyelemmel a fellebbezést megalapozó jogszabálysértés, a fellebbezésben pontosan megjelölt – a felperes állítása szerint az elsőfokú bíróság által megsértett – jogszabályhelyek határozták meg. A Kp. 100. § (2) bekezdése helyes értelmezésével kapcsolatban a Kúria már több ízben (Kfv.VII.37.422/2020/8. – BHGY K-KJ-2020-404, Kfv.VII.37.651/2020/6. – BHGY K-KJ-2020-385) hangsúlyozta, hogy ezeknek az együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis, ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Emellett a fellebbezési kérelem e tartalmi elemei meghatározzák a fellebbezési eljárás tartalmi és perjogi kereteit. A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítéletet eljárási és anyagi jogi jogszabálysértésekre hivatkozással támadta; jogszabálysértésként kifejezetten ilyen címszó alatt a Kp. 48.§ (1) bekezdés i) pontja, 81.§ (1) bekezdés a) pontja, 88.§ (1) bekezdés a)-b) pontja, Ebktv. 8.§ j) pontja, 9.§, 10.§ (1) bekezdés, 19.§ (1)-(2) bekezdés, Púétv. 129.§ (1) bekezdés d) pontja megjelölését tartalmazza, ugyanakkor az elsőfokú bíróság által számos kérdést érintően tényállása megállapítását és bizonyítékértékelési tevékenységét, – a Pp. 266.§-a kivételével – jogszabálysértéssel nem támasztotta alá, így nem jelölte meg a Kp. 78. § (1) bekezdése, Pp. 265.§, 268. §, 279. § (1) bekezdése, 346. § (4)-(5) bekezdései sérelmét, emiatt az ítéltábla az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást vette figyelembe és a bizonyítékok nem megfelelő mérlegelését

vizsgálni nem tudta. Az Ebktv. 10. § (1) bekezdése szerinti zaklató magatartással kapcsolatos érveinek kifejtése hiányában ezt a kérdést sem vizsgálhatta a másodfokú bíróság.

[47] A Fővárosi Ítéltábla előjáróban rögzíti, hogy az elkészttség kérdése, azaz - az azonnali hatályú lemondásra előírt 15 napos - szubjektív határidő kapcsán azt kellett elsősorban vizsgálnia, hogy az lemondás alapjául szolgáló okok, tehát a jogviszony megszüntetését megalapozó tények, illetve annak a felperes tudomásra jutásához képest mikor került sor a lemondásra.

[48] A Púétv. 55.§ (3) bekezdése szerint az azonnali hatályú lemondás jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni.

[49] Az ítéltábla nem értett egyet a törvényszékkel abban, hogy az azonnali hatályú lemondás elkészt, megjegyezve azt is, hogy ebben az esetben további vizsgálat szükségtelen lett volna. A fellebbezésben helyesen mutatott rá a felperes, hogy téves hivatkozás, hogy a lemondásban állított munkáltató által okozott jogsértő állapot legkésőbb 2024. július 24-én megszűnt, mivel az állított magatartás folyamatossága a lemondásból kitűnik. A hivatkozott indok értelmében a munkáltató által okozott hátrány, jogsértő magatartás abban nyilvánult meg, hogy a felperes vezetői jogköreit megvonta, felelőssé kívánta tenni egy ellene megindított eljárással a 4.z osztály megszűnéséért, emberi (személyes) és szakmai méltóságát sértő helyzetet teremtett, ennek a folyamatnak az egyes konkrét eseményeit jelölte meg dátumokkal (2024. július 8., 11., 24.) is. Ez azonban nem jelenti a jogsértő magatartás és annak következtében fennálló állapot, mint ok megszűnését. A bírói gyakorlat régóta kialakult és egységes ebben a kérdésben, eszerint a szubjektív határidőt attól az időponttól kell számítani, amikor a fél a munkáltató kötelezettségszegéséről, annak súlyára a vétkességére is tekintettel tudomást szerzett, illetve nem a kötelezettségszegés kezdő napjától, hanem annak befejezésétől kell számítani (LB246.-247/2000.MEH, Mfv.10.132/2021/5). Ha a kötelezettségszegés jogellenes állapot fenntartásában, folyamatos vagy tartós kötelezettségszegésben, illetve mulasztásban nyilvánul meg, a másik fél mindaddig határidőben gyakorolhatja az azonnali hatályú lemondás jogát, amíg a jogellenes állapot vagy a mulasztás fennáll (Mfv.X.10.041/2020.). A perbeli esetben az állított kötelezettségszegés és magatartás (vezetői jogkörök elvonása, szakmai és emberi ellehetetlenítésre törekvés) folyamatosságára lehetett következtetni, a felperes a fellebbezésében e kérdésben helyesen hivatkozott az ítéleti álláspont közzétett kúriai határozatoktól való eltérésére, az azonnali hatályú lemondás nem volt elkészt. Ugyanakkor az még nem jelenti automatikusan az azonnali hatályú lemondás jogszerűségét, mert az abban foglalt indoklással szemben a valóság és az okszerűség követelményének is teljesülnie kellett.

[50] A viszontkereset elkészttségével összefüggésben előadott felperesi az érvek az alábbiak miatt alaptalanok. Az elsőfokú bíróság helyesen értelmezte a Kp. 134. § (3) bekezdésének szabályát, amely a perindításra kimondja, hogy ha törvény eltérően nem rendelkezik, a keresetlevelet a perben érvényesített igényt megalapozó tényről, körülményről való tudomásszerzés időpontjától számított kilencven napon belül kell a bíróságnál benyújtani. Az alperes az igényérvényesítése során 2024. augusztus 29-én ugyan felszólította a felperest a jogellenes azonnali hatályú lemondás jogkövetkezményeként a Púétv. 65.§ (4) bekezdése alapján kéthavi felmentési időre járó illetménynek megfelelő összeg megfizetésére, ugyanakkor a perbeli igényérvényesítéssel sem késett el. Az elsőfokú bíróság nem tért el a

BHGY-ban K-KJ-2022-1364. számon közzétett Kf.III.45.151/2022/9. számú kúriai döntéstől. A jogellenes azonnali hatályú lemondáshoz kapcsolódó felmentési időre járó illetmény kapcsán 2024. augusztus 22-én, valamint a munkakör átadására vonatkozó kötelezettség elmulasztásából fakadó visszafizetési kötelezettség vonatkozásában, az arra megadott 2024. augusztus 29-i határidő lejártával 30-án indult a Kp. 134. § (3) bekezdésében meghatározott kilencven napos igényérvényesítési határidő. Tévesen hivatkozott a Púétv. 129.§ (1) bekezdés d) pont szerinti fizetési felszólítás megtámadására biztosított 30 napos törvényes határidőre, mert az nem az alperes általi igényérvényesítésére, hanem a felperes esetleges keresetindítására vonatkozó határidő. Megtámadás hiányában ugyanis a munkáltatói fizetési felszólítás végrehajtási záradékkal való ellátása kérhető.

[51] A Fővárosi Ítéltábla az ügy érdemében elsőként arra mutat rá, hogy a Púétv. és a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) közötti viszony alapvetése, hogy a Púétv. egy önálló, speciális jogviszonyt (köznevelési foglalkoztatotti jogviszony) hoz létre. Az Mt., Ptk. csupán háttérszabályként funkcionál. Ez azt jelenti, hogy a Púétv. az irányadó, és az Mt., Ptk. rendelkezéseit csak akkor és olyan mértékben kell alkalmazni, ha a Púétv. vagy a végrehajtási rendeletei kifejezetten így rendelkeznek.

[52] A felperes azonnali hatályú lemondással köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát a Púétv. 55.§ (1) bekezdés a) pontja alapján akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy a b) pontja szerint, ha olyan magatartást tanúsít, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. E jogszabályi rendelkezés megegyezik a munkajogviszony rendkívüli felmondással való megszüntetésének esetkörével, amikor a jogalkotó két tényállást szabályoz: az első szerint akkor van helye a rendkívüli felmondásnak, ha valamelyik fél a munkajogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi [Mt. 78. § (1) bekezdés a) pont]. Ez a tényállás kifejezetten a munkajogviszonnyal kapcsolatos magatartásra vonatkozik, mely magatartásnak a három feltételt együttesen kell megvalósítania: a kötelezettségszegő magatartásnak lényeges kötelezettséget kell érintenie, azt szándékosan vagy súlyosan gondatlanul kell megszegnie, és végül a kötelezettségszegésnek jelentősnek kell lennie. A jogalkotó által megfogalmazott másik tényállás [Mt. 78. § (1) bek. b) pont] olyan magatartás tanúsítására vonatkozik, amely lehetetlenné teszi a munkajogviszony fenntartását. Az ilyen tényállással kapcsolatosan kialakult bírói gyakorlat szerint ezen fordulat nem tételezi fel valamelyik fél felróható, munkajogviszonyból származó kötelezettséget megszegő magatartását, hanem a magatartás a munkajogviszonyon kívüli, nem kötődik a munkajogviszonyból származó kötelezettséghez. Az ítélkezési gyakorlat szerint – bár az összehasonlítás nehéz –, de az ilyen magatartás súlyának is olyannak kell lennie, mint az első tényállásban szabályozott kötelezettségszegésnek.

[53] A perbeli lemondási okiratot megvizsgálva, bár a felperes a törvényi rendelkezés második fordulatára hivatkozott (Púétv. 55.§ (1) bekezdés b) pont), annak tartalma alapján megállapítható, hogy számára a jogviszony fenntartása azért lehetetlenült el, mert az alperesi munkáltató jogszabálysértő és egyben kötelezettségszegő – egyenlő

bánásmód megsértése, joggal való visszaélés, foglalkoztatási kötelezettség megsértése körében vezetői feladatokkal való ellátás megtagadása, emberi méltóság megsértésével szakmai és emberi ellehetetlenítésre irányuló – magatartást valósított meg. A Púétv. a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra és a munkáltatóra vonatkozó szabályok, valamint az általános magatartási követelmények cím alatt a 7.§-ban tiltja a joggal való visszaélést, azaz különösen mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányuló vagy ehhez vezető magatartást; a 8.§ (1) bekezdése a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyiségi jogainak védelmét követeli meg, amelyre a Ptk. 2:42–2:54.§-át rendeli alkalmazni, ide sorolva az emberi méltóság és az abból fakadó személyiségi jogok tiszteletben tartásának kötelezettségét és mások mellett a hátrányos megkülönböztetés elleni védelmet is. A munkáltató kötelezettségei körében a törvény [Púétv. 66. § (1) bekezdés] kifejezetten elvárja a munkáltatótól a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló kinevezése és a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatási kötelezettségét, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítását.

[54] Az ítéltábla a következőkes bírói gyakorlat alapján hangsúlyozza, hogy az azonnali hatályú lemondás indokolása szerinti minősítés a bíróságot a Púétv. 55.§ (1) bekezdésében bármely fordulata megjelölését illetően nem köti. Az intézkedés jogszerűségének vizsgálata arra terjed ki, hogy a foglalkoztatott döntésében felhozott magatartás megfelel-e a törvény rendelkezésének (Mfv.I.10.189/2017/7., Mfv.I.10.055/2016/4., Mfv.I.10.130/2018.).

[55] A foglalkoztatott lemondásával összefüggésben a felperes annak jogszerűségéből fakadó jogkövetkezmények -, azaz a felmentési időre járó távolléti díj és a végkielégítés - iránt indított keresete folytán a lemondás jogszerűségének bizonyítása elsősorban az ő érdekében állt; azaz a lemondási indokok valós, világos és okszerű voltát neki kellett bizonyítani. Az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá, hogy a megjelölt indokok világosak, amit egyébként fellebbezéssel egyik fél sem támadott, az sem volt vitás, hogy a lemondással a felperes a köznevelési foglalkoztatotti (tanító, vezetőhelyettes) jogviszonyát felszámolta.

[56] A valóság bizonyítása körében sajátos a helyzet, miután a felperes a munkáltatónak hátrányos megkülönböztetés és joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartásra hivatkozott. A jogviszony megszüntetésének valóságát elsősorban a felperesnek kellett bizonyítania, azonban az azonnali hatályú lemondás indokaira figyelemmel speciális bizonyítási szabályok alkalmazása sem volt mellőzhető, amire az elsőfokú bíróság is helyesen következtetett.

[57] A felperes lemondását azzal indokolta, hogy a munkáltató a Púétv. 7. § (1) bekezdésébe és az Ebktv.8. §-ába ütközően - az alkalmazotti közösség véleményének kikérésére szolgáló értekezleten előadott, iskola átszervezésével szembeni - véleménynyilvánítási joga gyakorlása miatt hátrányosan megkülönböztette, amely miatt

szankcionális jellegű intézkedéseket hozott vele szemben, ezért annak valósága bizonyítására az egyenlő bánásmód követelménye és a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alkalmazandó bizonyítási szabályok betartásával kerülhetett sor. A felperes tehát az azonnali hatályú lemondásában a munkáltató megjelölt magatartásáról egyszerre állította, hogy az a diszkrimináció és a joggal való visszaélés tilalmába egyaránt ütközik; a munkáltató alatt az alperes és az iskola vezetőjére egyaránt hivatkozott.

[58] A sorrendiséget illetően az elsőfokú bíróság helyesen vizsgálta először a diszkrimináció tilalmának, majd annak hiányában a joggal való visszaélés tilalmába ütköző munkáltatói magatartás megvalósulását.

[59] Diszkriminációs ügyekben a bizonyítási teher megosztása eltér az általános szabálytól. Ezt a sajátos tehermegosztást az Emberi Jogok Európai Bírósága alakította ki a közvetett hátrányos megkülönböztetés kapcsán keletkezett esetjogában [Danfoss és Enderby esetek, Union

of Commercial and Clerical Employees, Denmark versus Danish Employers' Association, C-109/88 ECJ; Enderby versus Frenchay Health Authority, C-127/92 ECJG]. A hazai jogban a bizonyítási teher speciális megosztására vonatkozó rendelkezéseket az Ebktv. 19. §-a rögzíti, a perbeli esetben a felperesnek, mint a sérelmet szenvedett félnek a hátrányos helyzetre figyelemmel az Ebktv. a Kp., illetve Pp. bizonyításra vonatkozó általános szabályaihoz képest speciális rendelkezéseket tartalmaz. Ennek megfelelően az Ebktv. 19. §-ának (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte, vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget és a jogsértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely védett tulajdonsággal. Emellett legalább állítania kell, hogy milyen módon van összefüggés a hivatkozott hátrány és a 8. §-ban meghatározott valamely védett tulajdonság között. Ugyanezen jogszabályi rendelkezés (2) bekezdése szerint pedig az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményeit megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani [az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 1. pont, Mfv.II.10.134/2019/5., Mfv.II.10.276/2014/5, Mfv.I.10.517/2014/4., Mfv.V.10.018/2024/4].

[60] A felperes azt állította, hogy „politikai vagy *más véleménye*” miatt jogsértően szankcionálta az alperesi munkáltató, összehasonlítható helyzetben lévő csoportként pedig azokat az alperesi foglalkoztatottakat (kollegái) jelölte meg, akik nem ellenezték az átszervezést, a név1 Iskola bezárását. Az ítéltábla nem osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját a felperes név1 Iskola fennmaradásával kapcsolatban kifejtett „*más véleménye*”, mint védett tulajdonság minősítése körében. A felperes helyesen hivatkozott a bírói gyakorlat szerint arra, hogy a „politikai vagy *más véleménye*” az Ebktv. alkalmazásában jellemzően valamely társadalmi, közéleti kérdéshez kapcsolódóan elfoglalt álláspont képviselője jelenti és a név1 Iskola, mint székhelyintézmény fennmaradása érdekében fellépők, az iskola ilyen jellegű átszervezésével kapcsolatos döntések társadalmi, közéleti kérdéssé váltak helység1n. A felperes bemutatta e helyi társadalmi-, közéleti kérdés fundamentumait, így a szülői

érdekvédelmi szervezeteket és székhelyintézményi szülői közösséget, mint civil szervezetet (M-BB védegylet), petíció kezdeményezését, aláírásgyűjtéseket, Facebook csoport létrehozását, amelyek a név1 Iskola eredeti helyén történő megmaradásáért léptek fel. A követeléseik alapvetően nem az alperesnél fennállt köznevelési jogviszonyt és annak tartalmát érintették, hanem tágabb körben, a név1 Iskola megmaradásáért küzdők, a régi iskolához való identitásukat formáló kötődést fejezett ki és annak fennmaradását megfogalmazó célokat tartalmaztak. Ennek alapján a felperes véleménye nem csupán a foglalkoztatás körülményeire vonatkozott, hanem egy tágabb, az iskola átszervezésével szemben álló „politikai vagy más véleményt” jelenített meg; amit a felperes az előfokú eljárásban kellően és elégséges mértékben valószínűsített. A véleménynyilvánítás, mint védett tulajdonság és a hivatkozott hátrány közötti összefüggés tekintetében azonban részben egymásnak ellentmondó állításokat is tett, amikor az ellene indult vizsgálatot érintően nem az átszervezést ellenző véleményére, hanem az osztálya létszámcsökkenésére és az abban játszott szerepére hivatkozott, továbbá a véleménye kinyilvánítását követő vezetői jogkörei elvonása tekintetében arról, hogy kihagyták a vezetői döntésekből a keresetében konkrétumokat nem jelölt meg. Az elsőfokú bíróság annak ellenére, hogy a védett tulajdonságként megjelölt véleményt nem fogadta el és bizonyítást nem folytatott le a hátrányos megkülönböztetés alapján, azonban ugyanezen jogsértő alperesi magatartást a joggal való visszaélés körében végrehajtott bizonyítás során vizsgálta és állást foglalt arról, hogy a felperes állításai, azaz az őt ért hátrányok a bizonyítás eredményeként nem igazolódtak. A két tilalmazott magatartás összehasonlítása kapcsán a Kúria 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményében megállapította, hogy a joggal való visszaélés valamely egyéni körülményhez kapcsolódik, például a munkáltató ellenszenvén, a munkavállalóval való véleménykülönbségen, konfliktuson alapul, függetlenül attól, hogy a hátrányos megkülönböztetéshez hasonló helyzet mutatkozik. Ezek közös jellemzője nem valamely Ebktv.-ben meghatározott védett tulajdonság, hanem az alá-főle rendeltséggel, a függőséggel, kiszolgáltatottsággal kapcsolatos helyzet megléte. Az okozott hátrányt nem az összetársadalmi folyamatok, előítéletek és megkülönböztetés, hanem az adott jogviszony hierarchikus rendszere okozza.

[61] A másodfokú bíróság az ügy érdemére kiható eljárási jogszabálysértést nem állapított meg, mert a per adatai alapján szükségtelennek találta a diszkrimináció tilalma körében további bizonyítási eljárás folytatását, miután a joggal való visszaélést megvalósító joggyakorlás által okozott hátrányokat is ugyanabban jelölte meg a felperes, mint az egyenlő bánásmód sérelme során. A bizonyítási teher pedig mindkét esetben az alperes kimentéses jellegű bizonyítási érdekkörébe tartozott, amit az elsőfokú bíróság lefolytatott és arra jutott, hogy a felperest nem érte az állított joghátrány, a felperes által valószínűsített körülmények nem állnak fenn. A fellebbezési eljárás során tehát az elsőfokú eljárásban lefolytatott bizonyítás és annak eredménye figyelembe vehető volt.

[62] A felperes azonban csupán egyetlen bizonyítékértékelés körében megjelölt jogszabálysértésre, a Pp. 266.§ alapján arra hivatkozott, hogy a hatáskör megvonással kapcsolatos állításait az alperes nem cáfolta, ugyanakkor a peradatok azt igazolták, hogy az alperes az eljárás során benyújtott beadványaiban, pl.26. sorszámú benyújtott észrevételében is cáfolni igyekezett a felperes állítását, ahogyan a tanúbizonyítás eredménye alapján sem igazolódtak a felperes állításai. A törvényszék megállapította, hogy az átköltözés, illetve átszervezés a felperes feladatai változásával járt, ez azonban nem jelenti azt, hogy a felperes hatáskörét megvonták volna, különösen, hogy szankcióként. személy3 elmondta, hogy az új

helyen kevesebb feladatot bíztak a felperesre, mert míg a név1 épületben egymaguk voltak, az intézményvezető heti két napot töltött ott, ezzel szemben az név2 iskolában az intézményvezetőn kívül három igazgatóhelyettes volt, így jobban eloszlottak a feladatok. Mindezek alapján a perben nem nyert bizonyítást, hogy az alperes a felperes hatásköri jogait megvonta volna, a döntések előkészítéséből, információk átadásából, érdemi megbeszélésekből kihagyta volna. Abból, hogy a végrehajtandó átszervezés részleteibe nem vonták be, illetve, hogy a ballagás során a korábbi székhelyintézmény kiürített épületébe nem engedélyezte az intézményvezető a belépést, nem vonható le alappal ez a következtetés, mint ahogy abból sem, hogy a felperes hatásköri jogai megvonásaként élte meg a fentieket [86-88]. A 2024. július 24-i vezetői értekezlet kapcsán az, hogy a vezetőtársak és az alperes vezetője kifejtették álláspontjukat a létszámcsökkenéssel és a felperes ebben játszott szerepével kapcsolatban, nem tekinthető hátrányos intézkedésnek. A tanúvallomásokból az rajzolódik ki, hogy az átszervezést követően a felperes nem tudott a változásokhoz alkalmazkodni, a vezetőtársakkal együttműködni. Mind személy1 tanú, mind személy2 tanú azt nyilatkozták, hogy a felperessel nem tudtak együttműködni, nehezítette a közös munkát és kifejezték felé, hogy ezen változtatni szükséges. személy2 véleménye szerint a felperes problémája az volt, hogy az átköltözést nem tudta elfogadni. Ez összhangban áll azzal, hogy maga a felperes is elmondta, hogy az átköltözést követően kezdődtek a problémák, azelőtt minden tökéletes volt. személy3 tanú is megerősítette, hogy az név2 iskolában nem érezték jól magukat [89]-[91]. Az azonnali hatályú lemondás indokául felhozott vizsgálat tényszerűen létezett, azonban arról nem igazolódott az az azonnali hatályú lemondás indokolásában felhozott körülmény, hogy az alperes szándéka azzal a felperes átszervezéssel kapcsolatos ellenvéleménye miatti ellehetetlenítése volt a munkahelyén, az iskolában szakmai és emberi téren és az sem, hogy a vizsgálat célja az alperes vezetője a már kialakult, a felperest elítélő véleményének alátámasztása a további jogkövetkezmények alkalmazása érdekében. A felperes azonnali hatályú lemondása alapját nem önmagukban az események, történések, hanem a tények és az azokhoz kapcsolódó felperesi szubjektív értékítélet, az integritási vizsgálattal kapcsolatos téves feltevés és az alperesi magatartáshoz kapcsolódó felperesi jogi megítélés együttesen képezte: azon alapult, hogy a felperes szerint hatásköri jogait megvonták, úgy gondolta, hogy az elrendelt vizsgálat célja a felperes ellehetetlenítése és a róla kialakult negatív értékítélet alátámasztása, jövőbeni szankcióalkalmazás, továbbá álláspontja szerint az alperes magatartása az Ebktv. 8. §-ába és a Púétv. 7. §-ába ütközött, a véleménynyilvánítási joga gyakorlása miatt az alperes „szankcionális intézkedéseket” alkalmazott, [92]-[96]”. Mindezeket ugyanakkor az elsőfokú bíróság helytálló értékelése szerint a bizonyítás eredménye nem támasztotta alá.

[63] A jogviszony azonnali hatályú megszüntetésének jogszerű indoka, ha emiatt nemcsak a fél véleménye szerint lehetetlen az adott körülmények között a munkaviszony fenntartása, hanem a hivatkozott magatartás objektíve teszi folytathatatlanná a munkaviszonyt (MD.I.272.). A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a véleménynyilvánítással összefüggésben kizárólag a vezetői hatáskörök elvonását jelölte meg a felperes hátrányos következményként, a további hátrányokat az osztálylétszám-csökkenésben játszott szerepével és nem a véleménye értekezleten való kinyilvánításával összefüggésben állította, ezért azok a joggal való visszaélés körében helyesen kerültek értékelésre. A véleménynyilvánítás miatti vezetői jogkörök megvonását nem lehetett megállapítani, egyrészt a konkrétumok hiánya okán, másfelől a törvényszék fenti megállapításai és a levont helyes következtetése folytán. A felperes további lemondásában megjelölt hátrányos következmény kapcsán, amelyek kizárólag a joggal való visszaélés körében merültek fel (hatáskörgyakorlás, vezetői körből való kihagyáson túl az integritással kapcsolatos vizsgálóbizottság, és bizalomvesztés) a

bizonyítékok helytelen értékelését és abból levont téves következtetést eljárási jogszabálysértés megjelölése nélkül sérelmezte, így azokat az ítéltábla nem vizsgálhatta. Mindezek alapján tehát nem igazolódott a felperes által állított és az azonnali hatályú lemondására okot adó hátrányos következmény, ezáltal a lemondás indokainak valósága sem, így annak jogellenességét az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, és emiatt a felperes marasztalási igénye nem vezethetett eredményre.

[64] A fentiekre tekintettel a Fővárosi Ítéltábla a mindezek alapján a felperes alaptalan fellebbezésére tekintettel az elsőfokú ítéletet a Kp. 109. § (1) bekezdés alkalmazásával, részben eltérő indoklással helybenhagyta.

[65] A pernyertes alperes másodfokú perköltséget nem számított fel, ezért arról a Fővárosi Ítéltáblának rendelkeznie nem kellett.

[66] A munkavállalói költségkedvezményre jogosult pervesztes felperes helyett az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdésében és 46. § (1) bekezdésében meghatározott mértékű (1.159.200 forint) illetéket a tárgyi költségfeljegyzési jogos perben a Kp. 99. § (3) bekezdés és 35. § (1) bekezdés folytán alkalmazandó Pp. 102. § (1) bekezdés c) pontja alapján az állam viseli.

[67] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Kp. 99. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés zárja ki.

### **Záró rész**

Budapest, 2026. április 30.

|                                   |                             |                      |
|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------|
| dr. Drávecz Margit Gyöngyvér s.k. | dr. Stumpf-Rádai Ágota s.k. | dr. Tóth László s.k. |
| a tanács elnöke                   | előadó bíró                 | bíró                 |