



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.066/2023/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Karsai Dániel Ügyvédi Iroda (cím25 ügyintéző: dr. Karsai Dániel András ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2) felperesnek – a dr. Gyöngyösi Zoltán ügyvéd cím24.) által képviselt **alperes1** (Cím1) alperes ellen közalkalmazotti jogviszony megszüntetése iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 27.M.70.513/2020/90. számú ítélete ellen az alperes 93. és 94. sorszámu, valamint a felperes 95. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 140.000 (száznegyvenezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 292.794 (kétszázkilencvenkétezer-hétszázkilencvennégy) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2023. február 9-én meghozott 27.M.70.513/2020/90. számú ítéletével a felperes közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetése miatti jogkövetkezmények alkalmazása iránti keresetét elutasította és kötelezte a felperest 620.000 forint perköltség megfizetésére az alperes javára. Megállapította, hogy a

meg nem fizetett 208.796 forint illeték és a 3.990 forint állam által előlegezett költség az állam terhén marad.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a jogász végzettséggel, jogi szakvizsgával rendelkező és korábban ügyészként dolgozó felperes 2017. június 1-jével létesített határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyt az alperessel koordinátor munkakörre. A felperest végzettségére tekintettel munkatársai többször keresték magán- és munkaügyben jogi tanácsért, segítségért. Az alperesi intézmény többek között idősgondozási feladatokat lát el alperes székhelyén és a hozzá tartozó nyolc településen.

[3] Az új típusú koronavírus járvány megjelenésével összefüggésben 2020. március 11-én a Magyar Kormány veszélyhelyzetet hirdetett ki, a köznevelési intézmények bezártak. Ekkor az alperesi, körülbelül 40 fős foglalkoztatotti létszámból nagyjából 20 fő több hétig tartósan távol volt munkahelyétől szabadság vagy keresőképtelen állomány miatt. A veszélyhelyzet okán a fenntartó az alperesi intézményre ruházta át az idősek és karanténban lévők segítségével, ellátásával kapcsolatos, a járvánnyal összefüggően felemerülő további feladatokat is (bevásárlás, ebédszállítás, gyógyszerért, postai, egyéb ügyintézés). A többletfeladatok változó mennyiségben jelentkeztek, az erre vonatkozó igényeket naponta kellett felmérnie és a feladatokat kiosztania az alperesnek. A feladatellátásban a foglalkoztatottak munkakörtől függetlenül valamennyien részt vettek, ami napi munkaidejükből több órát vett igénybe.

[4] Ezen időszakban több alperesi közalkalmazott kérte a 'home office', azaz az otthoni munkavégzés engedélyezését, azonban a többletfeladatok miatt 2020. március 25-én az intézményvezetőből és a szakmai vezetőkből álló ún. „vezetői team” úgy döntött, hogy ezt egységesen nem engedélyezi a foglalkoztatottak részére. Ezek után tanú9 közalkalmazott a felpereshez fordult jogi segítségért az otthondolgozás lehetővé tételének érdekében. A felperes 2020. március 30-án jogszabályokra hivatkozva - minden alperesi foglalkoztatottnak címzett e-mailben - javaslatot tett az az alperesnek közalkalmazotti tanács létrehozására a munkavállalói érdekképviselő érdekében. A közalkalmazotti tanács megalakítására nem került sor, de 2020. április közepén forgó rendszerben bevezetésre került az otthoni munkavégzés.

[5] Az alperesnél rendszeresen megtartásra került a „műhelymunka” elnevezésű szakmai nap, melynek során egy teljes munkanapon át az alperesi közalkalmazottak szakmai jellegű képzésen vettek részt, gyakran meghívott előadó közreműködésével. A felperes és tanú4 2019. június 4-én levélben kérték törvényes képviselő alperesi intézményvezetőtől a műhelymunka időtartamának négy órára való lecsökkentését. A kezdeményezést közel 20 alkalmazott aláírta, a levelet félévvel később a felperes adta át az intézményvezetőnek. Ennek ellenére a műhelymunkák időtartama a továbbiakban sem változott.

[6] 2020. április 1-jén reggel 08:22 perckor a felperes SMS-ben arról tájékoztatta a munkáltatói jogkört gyakorló törvényes képviselőt, valamint közvetlen felettesét, tanú7 szakmai vezetőt, hogy belázasodott, ugyanakkor nem érzi magát betegnek, de mivel ezt nem szabad mostanság félvállról venni, nem jön dolgozni és attól függően, hogy hogy lesz estére, menne orvoshoz, vagy szabadságra. Következő reggel 08:34 perckor szintén SMS-ben megírta a felperes, hogy lement a láza, amely lehet, hogy a véradás miatt alakult ki és aznap még megvárja, hogy lesz-e más tünete, de ha nem, akkor másnap (pénteken) bemegy dolgozni. 11:25 perckor a szakmai vezető és az intézményvezető válaszüzenetben arra kérték a felperest – mivel nincs tesztlehetőség és láz esetén a biztonsági kontroll két hét karantén – hogy mindenki biztonsága és megnyugtatása érdekében írassa ki magát két hétre betegállományba. Ezen a napon további SMS-ekben a felperes jelezte, hogy nincs tünete, így nem tudja magát kiírtni és az orvosát nem szeretné táppénzcsalásba keverni. Az intézményvezető felajánlotta, hogy egyeztet a háziorvossal a betegállománnyal kapcsolatosan, emiatt a felperes az elérhetőséget megadta. Ugyanakkor hangsúlyozta, hogy pénteken már a szabadsága terhére nem hajlandó otthon maradni, mert alig maradt szabadnapja, és az orvos sem fogja kiírni, így amennyiben az alperes nem engedi az otthonról dolgozást, pénteken bemegy a munkahelyére.

[7] Az intézményvezető ezt követően nem tudta elérni a felperes háziorvosát, ezért SMS-t írt számára, de választ nem kapott. Április 2-án 15:59 perckor mindezt jelezte a felperesnek azzal együtt, hogy többeket aggasztana, ha bejönne a munkahelyre, ezért kérte, hogy hozzon igazolást arról, hogy láz ellenére terepre és munkaközösségbe mehet, illetve ennek hiányában menjen szabadságra. A felperes válaszában továbbra is ragaszkodott ahhoz, hogy munkaképes, mivel nincsenek tünetei, ezért otthondolgozás hiányában bemegy dolgozni. Ezt követően az intézményvezető SMS-ben felajánlotta, hogy közös megegyezéssel köszönjenek el egymástól, mert elfáradt a felperessel való küzdelemben, és így az érdemi munka nem biztosított. Hozzátette, hogy ahhoz, amit négyen vezetők kértek, vagyis az orvosi igazoláshoz továbbra is ragaszkodnak.

[8] A felperes válaszul közölte, hogy „nem alperes törvényes képviselője és fejezd be, h mindig más nevében beszélsz. Tudd továbbá, h mindenkinek elege van a demagóg szövegeidből...”, és arra tett javaslatot, hogy csak a pénteki napon engedélyezzék az otthondolgozását, így, ha hétfőig tünetmentes marad, akkor tényleg fölösleges a pánik „avagy munkaügyi per, de ez esetben pertársaságra készülj”.

[9] Április 2-án 21:48 perckor e-mailben a felperes valamennyi kollegáját részletesen tájékoztatta a munkáltatóval történt nézeteltéréséről, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) állásidőre vonatkozó szabályairól, a 'home office' és a szabadság kiadására vonatkozó szabályokról, az 54. és 55. §-áról, és negatívan illetve az alperesi intézményvezető vele szemben tanúsított magatartását. Aznap 23:42 perckor az intézményvezető e-mailt írt a felperesnek, részletesen indokolva fenntartotta a korábbi utasítását, miszerint a kért orvosi igazolás hiányában a munkát a felperes nem veheti fel. Másnap reggel 06:01 perckor mindezt SMS-ben is megerősítette a felperesnek.

[10] A felperes április 3-án 06:04 és 06:20 perckor írt üzeneteiben tájékoztatta az intézményvezetőt, hogy „semmi gond alperes törvényes képviselője, elintézve (és remélem tudod, hogy mindenki számára világos, hogy ebben a helyzetben ki nem hozta meg az ő kompetenciájába tartozó felelős döntést, de Isten meg fog mindenért büntetni)”.

[11] Április 3-án reggel a felperes felkereste az alperes foglalkozás-egészségügyi orvosát, orvos1 üzemorvost, állítva, hogy az intézményvezető azt kérte, hogy orvosi igazolást állítson ki arról, hogy egészséges és munkába állhat. Az üzemorvos mindezt megtagadta és tájékoztatta a felperest, hogy az igazolás kiállítása a háziorvos kompetenciája. Reggel a szokásos eligazításon törvényes képviselő tájékoztatta a munkatársakat arról, hogy a felperes betegségére tekintettel távol van. Ezt követően a felperessel egy irodában dolgozó tanú16 és tanú5 munkavégzési helyükre visszaérkezve találkoztak a felperessel, aki munkavégzés céljából megjelent a munkahelyén. A felperes jelenlétén meglepődő tanú16 tájékoztatta az intézményvezetőt minderről. Ezután törvényes képviselő telefonon felszólította a felperest a munkahely azonnali elhagyására. Ennek a felperes kb. 10 perc elteltével tett eleget.

[12] 10:35 perckor a felperes SMS-t írt törvényes képviselőnek, amelyben jelezte, hogy „létezik mára szóló igazolásom, arról nem tehetek, h délután rendel az orvos, ill. h az üzemorvos meg azt mondta, ő nem adhat ilyet (és elvben ezt majd elmagyarázza neked is)”. 20:01 perckor a felperes e-mailben csatoltan megküldte törvényes képviselőnek a háziorvos által kiadott igazolást és részletesen leírta álláspontját a történetekről, egyben minősítve az intézményvezető magatartását.

[13] 2020. április 6-án, hétfőn reggel 06:36 perckor SMS-ben és e-mailben is értesítette az intézményvezető a felperest arról, hogy aznap már ne vegye fel a munkát, mert részletes indokolással ellátott rendkívüli felmentést fog kiadni számára. A rendkívüli felmentés közlésére e-mailben 2020. április 06-án, postai úton április 16-án került sor.

[14] Az alperes 2020. április 3-án kelt rendkívüli felmentéssel a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 33/A. § (1) bekezdésének a) és b) pontjára hivatkozással szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát. Az – igen terjedelmes, a felek közötti megelőző napokban történt kommunikációt részletesen idéző és azt elemző – indokolás lényeges tartalma szerint a munkáltató 2020. április 2-án rendkívüli vezetői utasítást adott a felperesnek, mely szerint munkába állását csak orvosi igazolás ellenében tudja elfogadni, ennek hiányában a munkavégzést felperesnek nem áll módjában felvenni. Ezt követően a felperes az egyértelmű, részletesen megindokolt vezetői utasítást figyelmen kívül hagyta, munkahelyi vezetőjének határozott állásfoglalása, kérése, majd utasítása ellenére - a járványügyi kockázatot figyelmen kívül hagyva, kollégáit veszélyeztetve – munkába állt 2020. április 3-án a munkahelyén. Ezen a napon reggel a munkafelvételkor nem rendelkezett a vezetői utasításnak megfelelő orvosi igazolással, azt csak 20 óra 01 perckor küldte meg az alperesnek. Ezen túlmenően a munkáltatói döntést a felperes nem csupán nem fogadta el, hanem egész más, személyes, munkakörét és kompetenciáit meghaladó síkra próbálta elterelni, átkeretezve az eredeti veszélyhelyzetet, illetve bagatellizálta a problémát és kockázati tényezőit. A kollégáknak téves és rosszindulatú

munkáltatói szándékot sugallva, egy sajátos, közösségi feszültséget provokáló, egyéni önigazolását bemutató narratíva lett általa továbbítva, a történetek fókuszát átállítva az egyébként objektív munkavédelmi kérdésről a 'home office'-val kapcsolatos döntésre tolódott át a fókusz. Az EMMI szakmai útmutatóinak és a kollégák, ügyfelek iránt érzett intézményvezetői felelőssége alapján meghozott vezetői döntést a felperes megkérdőjelezte, minősítette, kritizálta, illetve felperes rosszhiszeműen és gondatlanul járt el, mert az elsődleges tünetével (láz) kapcsolatban megtevesztette munkáltatóját, kollégáit és orvosát. A jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő felperesi magatartást még az elmúlt háromnegyed év eseményei is alátámasztják, amikért szóbeli figyelmeztetésben részesítette őt a munkáltató. A felperes nem mutatja a legkisebb gyakorlati jelét sem annak, hogy együtt kívánna működni a munkáltatójával, ebből az intézményvezető arra következtet, hogy kötelezettségét a jövőben is önkényesen kívánna (nem) betartani. Végül, a felperes a munkáltatóra nyilvánosan tett negatív megítélést célzó, sértő megjegyzéseivel olyan munkavállalói magatartást tanúsított, amely a jogviszonya fenntartását lehetetlenné tette.

[15] Az alperes a felperest több ízben szóbeli, továbbá egyszer írásbeli figyelmeztetésben részesítette. Így 2019. szeptember 4-én szóban figyelmeztette amiatt, hogy az ún. ügyl gyámhatósági ügyben hatáskörét átlépve, szakmai vezetője kifejezett utasítása ellenére, szakmai vezetője és az intézményvezető tudta nélkül az alperesi intézmény nevében 2019. augusztus 28-án jelezte a másodfokú gyámhatóság felé, hogy a beadott fellebbezéssel kapcsolatosan a másodfokú hatóság előtt az alperes észrevételeket kíván tenni. Amikor szeptember 3-án és 4-én a történeteket személyesen megbeszélte vele két felettese, indulatosan, emelt hangon kommunikált feletteseivel és rájuk csapta az ajtót.

[16] Az alperes a 2019. november 6-án felperesnek címzett e-mailben - tartalma szerint - írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, mert 2019. október 21-én a felperes az általa előzetesen vállalt gyermekfelügyeleten nem volt jelen, kolléganőjét kérte meg, hogy lássa el a feladatot. Egy-egy munkaidőn túl nyúló szülőfelügyeletért az alperes intézményvezetője egy pénteki rövid napon 4 óra „csúsztatást”, azaz munkaidőkedvezményt engedélyezett. Jelen esetben a „csúsztatást” utóbb felperes vette igénybe a szülőfelügyeletet ellátó kollégája helyett. A felperes 2019. október 31. napjára szintén túlóra csúsztatást írt az erre szolgáló képzési naplóba, amelynek indokaként a betegállománya alatti munkavégzést (túlórát) jelölte meg. Anélkül tette ezt, hogy azt előzetesen megbeszélte volna az intézményvezetővel vagy szakmai felettesével.

[17] 2019. augusztustól kezdődően egyre több ügyben alakult ki szakmai vita, nézeteltérés a felperes és törvényes képviselő intézményvezető között. Ebből adódóan egyre fokozódó, a munkatársak részéről is látható és érezhető, feszültebb viszony alakult ki köztük, többször kerültek egymással konfliktusba, amelyek során a felperes több ízben erősen indulatosan, emelt hangon kommunikált, az intézményvezető vezetői alkalmasságát és konkrét döntéseit kétsége vonta, a személyét negatív kifejezésekkel minősítette.

[18] A felperes a közalkalmazotti jogviszony megszüntetését követően álláskeresői ellátást nem igényelt, álláskeresőként nem regisztrált. A felperesnél 2020. novemberben

neurológiai vizsgálat során a jobb kezében ún. alagút szindrómát igazoltak. 2021. márciusban egyre intenzívebben jelentkező fülzúgása miatt részletes kivizsgáláson vett részt. Ennek eredményeképpen derült ki, hogy pajzsmirigy gyulladása van és Hashimoto-betegséget diagnosztizáltak nála, amely hosszú ideig lappanghat és hajlamosít ischeamiás, metabolikus és más betegségekre is, amelyek szintén megjelentek nála.

[19] A felperes 2021. május 3. napjától május 18. napjáig munkaviszonyban állt a név Ügyvédi Irodával, melyből 210.000 forint megtérült jövedelme keletkezett.

[20] A felperes a Hashimoto-betegség miatt folyamatosan orvosi kezelés alatt áll. Családi okok miatt – testvére kisgyermekének ellátásában segédkezés, az elhunyt szüleitől örökölt hagyaték kezelése, ingatlan felújítása – álláskeresése során három álláspályázatot nyújtott be összesen: 2020. május 24-én a Pest Megyei és Érd Megyei Jogú Városi Kereskedelmi és Iparkamarához jelentkezett, 2021. január 25-én az név² és Társa Ügyvédi Irodába, majd a név³ Ügyvédi Irodába is, azonban álláskeresése sikertelen maradt. A felperes egy havi bruttó átlagjövedelme a jogviszony megszüntetésekor 355.821 forint volt.

[21] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét megalapozatlannak találta, döntését a Kjt. 2. § (1) – (4) bekezdésére, 3. § (1) bekezdésére, 33/A. § (1) – (4) bekezdésére, az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésére, 7. § (1) és (2) bekezdésére, 52. § (1) bekezdésére, 54. § (1) – (4) bekezdésére, 82. § (1) – (4) bekezdésére alapította.

[22] Megállapította, hogy a felmentés indokai világosak, abban részletesen szerepelnek az intézkedéshez vezető okok és előzmények, de egyértelműen megjelölésre kerültek a kifogásolt konkrét felperesi kötelezettségek és mulasztások is. Így az is megállapítható volt, hogy a felperes a rendkívüli felmentés indokaival teljes mértékben tisztában volt, azok számára is világosak és érthetőek voltak, ezért alaki okokból az intézkedést nem találta jogellenesnek, így azt érdemben vizsgálta.

[23] Rámutatott, hogy a felmentésben a Kjt. 33/A. § (1) bekezdésének a) és b) pontjára is hivatkozott az alperes, ezért azokra egyaránt bizonyítást folytatott le, egyben az utalt ítélkezési gyakorlatra, miszerint amennyiben a rendkívüli felmentés egy oka is bizonyítást nyer, és kellő súllyal megalapozza az intézkedést, a további indokok valótlansága, bizonyíthatatlansága nem teszi jogellenessé az intézkedést. Rámutatott, hogy az „a) pontos” hivatkozás alapjául a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyos gondatlansággal és jelentős mértékben történő megszegése szolgál alapul és a BH2020. 248., valamint a Kúria Mfv. 10.367/2019/8. számú döntésére utalva hangsúlyozta, hogy ilyen indoknak minősül a felettes és a közalkalmazott kölcsönös együttműködésén alapuló kötelezettség megsértése, a felettes személyt mások előtt lejárató magatartás, vezetői mivoltát sértő kijelentés.

[24] Részletes bizonyítást folytatott le akörben, hogy miként minősül az a felperes által sem vitatott magatartás, hogy 2020. április 3-án reggel erre vonatkozó intézményvezetői utasítás és kérés ellenére megjelent a munkavégzés helyén a felperes. A felek között szinte mindvégig írásban történt kommunikáció alapján megállapította, hogy a felperes szándékosan nem tartotta meg az alperes törvényes képviselőjének arra vonatkozó utasítását, hogy április 3-án a munkát a munkavégzésre alkalmas állapotának orvosi igazolása esetén veheti csak fel. Ez az utasítás a nyelvtani értelmezés szerint is teljesen egyértelmű volt, és azt többször meg is ismételte az intézményvezető. Az pedig, hogy a felperes az alperes foglalkozás-egészségügyi orvosát is közvetlenül munkába állása előtt megkereste, szintén azt támasztja alá, hogy a felperes tudomással bírt arról, hogy kizárólag igazolás bemutatásával veheti fel a munkát. Megállapította, hogy a felperes által április 3-án este 20:00 órakor a munkaidő lejártát követően az alperes részére megküldött igazolás nem kellően egyértelmű arra nézve, hogy a felperes munkavégzésre alkalmas állapotban volt-e, és mikortól. Az igazoláson előzményi tünetként láz nem szerepel, ezért nem állapítható meg, hogy a felperes milyen tünetekről tájékoztatta a háziorvosát, és az sem, hogy az igazolás kiadására milyen információk birtokában került sor. Az igazolás elküldésének időpontjára figyelemmel is megállapítható az, hogy a felperes az utasítást megszegve jelent meg a munkavégzési helyen.

[25] A magatartás megítélésénél hangsúlyosan vette figyelembe, azt a körülményt, hogy 2020. április elején Magyarországon a koronavírus járvány miatt veszélyhelyzet és kijárási korlátozások voltak érvényben. Az egészségi állapot igazolására sem orvosszakmai szabályok, sem az állami szerveknél eljárásrendek még nem kerültek teljeskörűen kidolgozásra. Koronavírus tesztek korlátozottan voltak elérhetőek, a vírus hatásairól, tüneteiről, veszélyességéről ellentmondásos és hiányos információk álltak rendelkezésre. Ebben a speciális helyzetben konkrét jogszabályi felhatalmazás nélkül is szükségszerű és indokolt volt az a munkáltatói utasítás, amely a koronavírus fertőzöttség elsődleges tünetét jelentő lázas állapot után 10 nap vagy két hét „önkéntes karantént” írt elő az érintett munkavállaló számára és ennek formája lehetett keresőképtelen állomány, fizetett vagy fizetés nélküli szabadság. Ugyancsak elfogadhatónak találta olyan igazolás kérését, amelyben a keresőképtelenség/keresőképeség megítélésére felhatalmazott orvos igazolja azt, hogy korábbi lázas állapot ellenére a munkavállaló egészséges és nem jelent fertőzésveszélyt a munkatársaira.

[26] Helytállónak tartotta az alperes érvelését, hogy a munkavédelmi kötelezettségei, az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése körében joggal várta el az Mt. 6. §-a alapján az együttműködést a munkavállalótól. Megállapította, hogy nem álltak fenn az Mt. 55. § (1) bekezdésében foglalt, a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alóli mentesülésének feltételei.

[27] A tanúvallomások alapján megállapította, hogy a felperestől az Mt. 6. §-a alapján az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségből fakadóan elvárható volt, hogy az intézményben kialakult munkavállalói közmegegyezésnek (aki lázas, az egy ideig ne látogassa az intézményt) és az ügyfelek felé is elvárásként közölt, ezzel azonos tartalmú „Covid protokollnak” megfelelő magatartást tanúsítson és a vezetői team közösen meghozott döntésén alapuló intézményvezetői utasításnak eleget téve ne jelenjen meg április 3-án a munkavégzésre alkalmas állapotát tanúsító – és birtokában is lévő – orvosi igazolás

hiányában a munkavégzés helyén. A munkáltatói jogkör gyakorlójával előzetesen nem megengedhető stílusban közölt saját döntésével, szándékos magatartásával mindezeket a felperes megszegte és ez a magatartás alkalmas volt arra, hogy a munkatársakban félelemérzetet váltson ki, egyben arra is, hogy esetleges covid fertőzöttség esetén a munkatársak egészségi állapotára veszélyt jelentsen. Ez alapján megállapította, hogy a felperes magatartásával megvalósította a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltakat.

[28] A Kjt. 33/A. § (1) bekezdés b) pontja szerinti, a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tévő magatartás vizsgálata körében ugyancsak értékelte a rendelkezésre álló, a felperes és az alperesi intézményvezető közötti kommunikációt igazoló SMS-eket és e-maileket. Megállapította, hogy a felperes törvényes képviselőtal szemben több ízben olyan stílusban fogalmazott és olyan szavakat használt, amelyek őt az intézmény vezetőjeként és emberként is negatívan minősítik, sértőek, becsmérlőek, kritikusak. Különösen jellemzőnek találta ezt a 2020. április 3-án 20:01 perckor küldött e-mail, a 2020. április 02-án 16:30-kor, április 3-án 06:04 perckor és 06:20 perckor küldött SMS tartalmára. Kiemelten vette figyelembe a felperes által a munkatársaknak 2020. április 2-án 21:48 perckor elküldött e-mailt, amelyben a konfliktusba szükségtelenül és részletesen beavatta a kollegákat és törvényes képviselő személyére sértő és becsmérlő kijelentéseket tett.

[29] Nem fogadta el a felperes azon hivatkozását, hogy a jogviszony megszüntetésének folyamatában használt, kevésbé megengedhető kifejezéseket ugyanis a 2020. március 30-án kelt, s valamennyi munkatársnak elküldött e-mail üzenet első bekezdésében is hasonló jellegű kommunikációt folytatott, amikor leírta, hogy törvényes képviselő „saját érdekei és szubjektív látásmódja szerint veszi figyelembe, vagy éppen totálisan ignorálja a mi, tehát a konkrét dolgozók kollektív véleményét, javaslatát, kéréseit és igényeit, és ez egy jogállamban nem fordulhatna elő”.

[30] Ezeket a kijelentéseket úgy ítélte meg, hogy a bírói gyakorlatra figyelemmel (BH2020. 248.), hogy az intézményvezetőt mások előtt lejáratoán, annak vezetői mivoltát sértő kijelentéseknek tekinthetőek, és ezek a rendkívüli felmentés indokául szolgálhatnak.

[31] Figyelembe vette, hogy mindezekhez hasonló tiszteletlen, sértő, bántó, meg nem engedhető kifejezéseket a felperes a felmentés megelőző háromnegyed évben is használta a munkáltatói jogkör gyakorlójára, s ezt összefoglaló indokként a rendkívüli felmentés is tartalmazza. Emiatt e körben is bizonyítást folytatott le. Megállapította, hogy több tanú is beszámolt olyan esetekről, amikor a felperes kollégák előtt, akár szűkebb körű beszélgetések során, vagy a nagy team-eken emelt hangon, indulatosan beszélt a munkáltatói jogkör gyakorlójával, negatívan minősítve őt és nem fogadva el döntéseit, mert szakmailag eltérő álláspontra helyezkedett, ugyanakkor ezt nem minden esetben a munkahelyen megengedhető stílusban, szóhasználatlalt juttatta kifejezésre. Ebből adódóan a köztük kialakult feszültség láthatóvá és érzékelhetővé vált a munkatársak előtt. Ugyanakkor a tanúk egyike sem számolt be arról, hogy törvényes képviselő részéről bármikor meg nem engedhető stílusú, a felperest negatívan minősítő, becsmérlő, sértő kifejezés hangzott volna el, bár előfordult, hogy az intézményvezető is emeltebb hangon kommunikált a felperessel, de a felperes volt

„hangosabb”. Valamennyi SMS és e-mail üzenetben az alperesi törvényes képviselő udvarias, tiszteletteljes, a munkahelyen megengedhető stílusú kommunikációt folytatott. A felperes esetében ez nem mindig volt megállapítható.

[32] A konkrét szóbeli figyelmeztetéssel érintett ügyek körében (1-6. eset) is bizonyítási eljárást folytatott le. Az első esetben (ügy1 ügyben) álláspontja szerint a felperes maga is elismerte, hogy a konkrét konfliktus megbeszélése során a felettesekkel szemben meg nem engedhető stílusban, indulatosan kommunikált, emelt hangon beszélt, a kaput becsapta maga után, amikor távozott, és demagógnak minősítette a munkáltatói jogkör gyakorlóját. Mindezt alátámasztotta tanú7 tanúvallomása. Megállapította, hogy a felperes az eset kapcsán nem tartotta be a felettes utasítását, mivel kifejezetten az volt a kérés a felperes felé, hogy ebben az ügyben észrevételeket ne tegyenek, a felperes mégis az alperes nevében ezt jelezte a másodfokú hatóságnak. Igazoltnak találta a szóbeli figyelmeztetés megtörténtét.

[33] A második esetben, az ügynevezett név5-ügyben a késedelmes válaszadás kapcsán értékelte a rendelkezésre álló 2019. szeptember 19-i, törvényes képviselő által a felperesnek írt, valamint az ügyfélnek írt tájékoztató levelet és a felperes által az intézményvezető felé írt kérést is. Úgy érvelt, hogy a szeptember 19-i levél írásbeli figyelmeztetésnek tekinthető, a felperes a személyes meghallgatása során a válaszadás késedelmét elismerte, ahogy azt is, hogy nem fogadta el azt, hogy a felettesek nem kívánták engedélyezni a válaszelevél kiegészítését. tanú7 tanúvallomása megerősítette, hogy a felperes a megbeszéléseken vehemensen viselkedett, és csak azért engedtek a felperes kérésének, – bár nem értettek vele egyet – hogy feloldják a kialakult konfliktusos helyzetet. Mindezek alapján igazoltnak találta, hogy a felperes eltérő szakmai vélemény okán ellentmondott felettesei utasításának és saját akaratának igazának indulattal, erőszakkal vehemensen szerzett érvényt, amely egy alá-fölé rendeltséggel járó közalkalmazotti viszonyban nem megengedhető.

[34] A szóbeli figyelmeztetéssel érintett harmadik eset kapcsán a bizonyítási eljárás alapján nem találta igazoltnak azt, hogy a felperes engedély nélkül volt távol 2019. október 18-án a munkahelyétől, és azt sem, hogy ezért szóbeli figyelmeztetésben részesítette volna az alperes. Mindezek okán úgy foglalt állást, hogy ez az eset nem szolgálhatott a rendkívüli felmentésben a felperes terhére értékelt magatartás súlyát erősítő körülményként.

[35] Bizonyítotttnak találta ugyanakkor a 2019. október 21-én megtörtént negyedik esetet, amikor a felperes gyermekfelügyeletet vállalt, és azon végül nem vett részt, helyette tanú17 végezte el a feladatot, ugyanakkor a csúsztatásra jogosító időként azt beírta a naplóba. A felperes nem igazolta, hogy cserélt volna név6val. Nem nyert bizonyítást az, hogy 2019. október 28-án a felperes az intézményvezető utasítása ellenére egy pszichológus kolléga mellé második felügyelőnek ment volna gyermekfelügyeletre. törvényes képviselő ugyanis elismerte, hogy nem adott egyértelműen nemleges utasítást a felperes kérésére, míg tanú7 elmondta, hogy volt olyan, hogy két fő gyermekfelügyelőt engedélyezett az intézményvezető az eset körülményeire tekintettel.

[36] Az ötödik eset kapcsán 2019. október 31-én a felperes távol volt a munkahelyétől csúsztatást, illetve előre egyeztetett otthoni munkavégzést állítva, amit az alperes nem fogadott el. Az elsőfokú bíróság a felperesi válaszevel stílusát kifejezetten kifogásolhatónak, meg nem engedhetőnek tartotta és úgy ítélte meg, hogy az alátámasztotta azt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójával hosszabb ideje nem megfelelő módon kommunikált a felperes, részére a tiszteletet nem adta meg. A felperes elismerte, hogy munkaidőt csúsztatott, de nem nyert igazolást, hogy ezt előzetesen tanúval megbeszélte, ezért megszegte a munkaköri leírásban foglalt azon kötelezettségét, hogy a távollétét előzetesen be kell jelenteni.

[37] Nem nyert azonban igazolást a hatodik eset, miszerint a 2019. november 5., 6. és 7-i team-eken a felperes indulatosan „kirohant” volna és magára vette volna az intézményvezető jelentésében foglaltakat. Ugyanakkor a felek közötti levélváltás igazolta, hogy a felek összekülönböztek a távollét csúsztatása, a képzések, a távollétek előzetes bejelentése kapcsán és az intézményvezető által írt levél tartalma szerint írásbeli figyelmeztetésnek minősült.

[38] Bizonyítottnak találta, hogy a felperes nem csak a jogviszony megszüntetését közvetlenül megelőző események kapcsán, hanem már 2019 augusztusától többféle módon mondott ellent, kifogásolta, vagy negligálta a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasításait, az egységes előírásokat, és több ízben konfliktusba került nem csak az intézményvezetővel, hanem közvetlen szakmai felettesével is. Amennyiben a munkáltató kifogásolta, számonkérte a felperes magatartását, a felperes szóban és írásban sem megfelelő, a közalkalmazotti jogviszonyban megengedhető, hanem kritikus, az indokoltnál indulatosabb, becsmérő, sértő stílust használt feletteseivel szemben. Úgy értékelte, hogy a felperes sorozatosan ismétlődő magatartásával és viselkedésével a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 52. § (1) bekezdés c) és d) pontja szerinti legalapvetőbb kötelezettségeit többször szándékosan és összességében véve olyan jelentős mértékben szegte meg, amely önmagában – akár figyelmen kívül hagyva a 2020. április 3-i magatartást is – okszerűvé és indokolttá tette a rendkívüli felmentést. Arra a meggyőződésre jutott, hogy a közalkalmazotti jogviszony fenntartását, amelyben alapvető elvárás a szoros együttműködés, a felettes döntéseit sorozatosan kritizáló, kétségbe vonó, el nem fogadó és be nem tartó tiszteletlen felperesi magatartás, viselkedés lehetetlenné tette. Ilyen körülmények között nem volt elvárható a munkáltatótól, hogy a jogviszonyt fenntartsa, tekintettel arra is, hogy az intézményvezetőnek már 2019 novemberében szándékában állt a jogviszony megszüntetése, de adott időt a felperesnek a változtatásra. Ezzel a felperes többszöri figyelmeztetés ellenére sem élt, az együttműködési kötelezettségét több ízben megszegte, ezért az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglaltak megsértése igazolást nyert. Mindezek alapján azt állapította meg, hogy mindkét - a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) és b) pontján alapuló – indok együttesen fennállt, a felperesi szándékos kötelezettségszegéssel és az általa tanúsított magatartások súlyával arányban állt a rendkívüli felmentés, így az jogszerűnek minősült.

[39] Mindezekre tekintettel vizsgálta a felperes másodlagos, az alperesi intézkedés joggal való visszaélés tilalmába ütközöségére vonatkozó hivatkozását. E körben a felperes az intézményvezetővel hat konkrét ügyben, szakmai okból kialakult nézeteltéréseire hivatkozott, amelyek miatt álláspontja szerint törvényes képviselő el akarta távolítani szakmai

fellépésének, eltérő szakmai álláspontjának megtorlásaként az intézményből. Előadta, hogy a 'home office' kezdeményezése kifejezetten a rendkívüli felmentés előtti eseményekhez tartozott, és a közalkalmazotti tanács megválasztásával kapcsolatos kezdeményezése miatt is megtorlasként alkalmazta a jogviszonyt megszüntetését az alperes.

[40] Mindezekkel szemben az elsőfokú bíróság megítélése szerint a tanúk egybehangzó vallomása alapján bizonyítást nyert, hogy az alperes intézményvezetője és a vezetői team közösen meghozott döntése alapján egységesen, azonos kezelték az intézmény valamennyi közalkalmazottját az otthoni munkavégzés tilalmazása kapcsán. A felperessel sem tettek kivételt, és ennek a perben megfelelő indokát is adták. A tanúk vallomása alátámasztotta, hogy a megnövekedett feladatok ellátásában valamennyi dolgozó részt vett. A munkáltatói döntés célszerűségét indokoltságát pedig az ítélkezési gyakorlat alapján nem vizsgálhatta és azt nem is bírálhatta felül. Nem nyert bizonyítást, hogy a felperes ebben az időszakban kifejezetten konfliktusba került volna törvényes képviselőtal amiatt, hogy preferálta a járványhelyzetre tekintettel saját és más kollégák otthoni munkavégzését. A felperes „fellépése” lényegében kimerült a közalkalmazotti tanács létrehozatalára irányuló levélben, és tanú9nak az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban írt jogi tájékoztató levélben. Figyelembe vette, hogy törvényes képviselő a személyes meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy a közalkalmazotti tanács létrehozását hasznosnak találta volna, de azt nem tartotta időszerűnek. A tanúvallomások alapján pedig nem nyert bizonyítást, hogy az intézményvezető nehezményezte, bármilyen okból ellenezte volna a közalkalmazotti tanács létrehozását. A tanúk kivétel nélkül ugyanis arról számoltak be, hogy az intézményvezető azt teljes mértékben támogatta, és teljes mértékben egyetértett vele. Mindezek alapján a felperes a perben nem bizonyította, hogy a 'home office', illetve a közalkalmazotti tanács megválasztására vonatkozó kezdeményezése okozati összefüggésben állt volna a jogviszonya megszüntetésével, így a joggal való visszaélés nem igazolódott be.

[41] A műhelymunka időtartamának csökkentését ugyancsak a felperes kezdeményezte állítása szerint tanú4val a kollégák elégedetlenségét és kritikáit látva nyolc óra helyett négy órás időtartamot javasolva, és mivel szóban törvényes képviselő attól elzárkózott, írásbeli kezdeményezést indítottak útjára. Az iratot 2020 tavaszán a kollégák aláírását követően mintegy félévvel később adta át az intézményvezetőnek. törvényes képviselő személyes meghallgatása és a tanúvallomások alapján arra a megállapításra jutott, hogy a felperes nem tudta kétséget kizáró módon bizonyítani, hogy a műhelymunkával kapcsolatos kezdeményezést rajta kívánta volna az intézményvezető megtorolni. Az aláírók egyikével szemben sem került alkalmazásra kedvezőtlen bánásmód, retorzió vagy szankció. A kezdeményezés nyomán a korábbi gyakorlat nem változott, erről a döntésről az intézményvezető tájékoztatta a munkatársakat és ez azt támasztja alá, hogy a kezdeményezés számára nem volt sérelmes, és azt nem is vette komolyan.

[42] A konkrét ügyekben kialakult nézeteltérések körében a bizonyítási eljárás alapján az elsőfokú bíróság az alábbi megállapításokat tette. A ügyl és Bu. családok ügyével kapcsolatosan nem találta igazoltnak azt a felperesi állítást, hogy az intézményvezető arra szólította fel a munkatársakat, hogy adják írásba azt, hogy fel fognak mondani, ha nem lesz fellebbezés a konkrét határozat ellen. Ennek megtörténtét az intézményvezető vitatta, tanú5 egy hasonló esetre emlékezett, de azt sem ezen ügyek kapcsán állította. Okirati bizonyítékok

sem támasztották alá a konkrét eset megtörténtét és azt, hogy a kollégák érdekében a felperes fellépett volna.

[43] A családnév¹ család és név⁴ pszichológus ügyében az alperes törvényes képviselője nem vitatta, hogy felszólította név⁷t a terjedelmes jegyzőkönyv átírására, amelynek név⁴ eleget is tett. A felperes elismerte, hogy a jegyzőkönyv ügye miatt nem mondott semmit törvényes képviselőnek. Közreműködése az e körben írt e-mail elküldésében merült ki (kérte, hogy „szálljon le név⁷ről törvényes képviselő”). A tanúk közül egyedül tanú¹⁴ hallott az esetről annyit, hogy név⁷nek segített a felperes. A bizonyítékok nem támasztották alá azt, hogy mivel a felperes név⁴ „pártját fogta” az intézményvezető megneheztelt volna rá, és emiatt megtorlásként alkalmazta volna a rendkívüli felmentést.

[44] A felperes a kollegáknak a Kjt.-be ütköző, szándékosan törvénysértő besorolásával kapcsolatosan nyújtott jogi segítségnyújtás miatti megtorlásra ugyancsak hivatkozott. A tanúvallomások alapján azonban az elsőfokú bíróság azt sem tudta megállapítani, hogy a felperes konfliktusba került-e egyáltalán törvényes képviselőtől az adott eset kapcsán. Nem nyert igazolást, hogy a felperes közreműködésével döntött az alperes a jogszerű megoldás mellett és ahogy az sem, hogy szándékosan került volna sor a törvénysértő besorolásokra, ezért az okozati összefüggést sem tudta megállapítani az említett eset és a felperes jogviszonyának megszüntetése között.

[45] Mindezek alapján arra a megállapításra jutott, hogy az alperes nem élt vissza jogaival a perbeli jogviszony megszüntetése során, nem tanúsított az Mt. 6. §-ába ütköző, együttműködési kötelezettséget sértő, vagy rosszhiszemű magatartást, és az Mt. 7. §-a szerint tilalmazott joggal való visszaélést sem. Ezért a másodlagos kereseti kérelmet sem találta megalapozottnak. Mindezek okán nem foglalt állást arra nézve, hogy a jogviszony megszüntetését követően a felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett-e, amihez a felek egyébként a részletes ténybeli és jogi álláspontjukat kifejtették, és az ezt alátámasztó okirati bizonyítékaikat csatolták.

[46] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 220. § (1) – (7) bekezdése, 269. § (1) – (7) és 294. § (4) bekezdése alapján adott számot a mellőzött bizonyításról, a figyelmen kívül hagyott utólagos bizonyítási indítványokról, jogsértő bizonyítási eszközökről.

[47] Így rögzítette, hogy tanú⁷ tanú tájékoztatást követően a tanúvallomás jogszerű megtagadásának esetköreire nem hivatkozott. A hamis tanúzás törvényi következményeire való figyelmeztetés alapján megtett tanúvallomás következetes, önellentmondásoktól mentes volt, és abból nem tudott arra következtetni, hogy a tanú elfogultságából eredően bármelyik fél pártját fogva, a valóságnak nem megfelelő nyilatkozatot tett volna. Ugyanakkor a körülményekre figyelemmel a vallomást csak azokban a kérdésekben vette figyelembe bizonyítékként, amelyeket más perbeli bizonyíték is alátámasztott. Nem talált tanú¹⁴ tanú

elfogultságára alapot adó körülményt, így vallomását bizonyítékként figyelembe vette. Ugyanakkor figyelmen kívül hagyta az alperesnek név⁸ meghallgatására irányuló utólagos bizonyítási indítványát elkésettség okán, ahogy a felperesnek a kollégák távollétével kapcsolatos kimutatásának készítésére, valamint a felperes háziorvosával folytatott üzenetváltások csatolására vonatkozó alperesi kötelezésre vonatkozó bizonyítási indítványt is. tanú⁴ tanú elfogultságával, szavahihetőségének megkérdőjelezésével kapcsolatos felperesi érvelést sem tartotta megalapozottnak. A felperes becsatolta a tanúval folytatott Viber üzenetváltásait, amelyek a tanú személyiségi jogait (levéltitokhoz fűződő jog) sértették és így jogsértő bizonyítási eszköznek minősültek. Az erre vonatkozó iratokat zártan kezelte, annak tartalmát a felperes beadványában írtakkal összevetve arra a következtetésre jutott, hogy a jogsértő bizonyítási eszköz felhasználása esetén sem eredményezte volna a keresetnek helytadó ítélet meghozatalát, mert a jogsértő bizonyítéknak a tényállás felderítésére gyakorolt hatása nem volt jelentős. A tanú oldalán felmerült jogsérelem mértékét jelentősnek tartotta és az eset összes körülményeit mérlegelve úgy határozott, hogy nem veszi figyelembe a felperes által csatolt jogsértő bizonyítási eszközöket. Ugyanakkor, mivel a tanútól származó üzenetek tartalma több ponton lényegesen eltért a tanú bíróság előtt tett vallomásának tartalmától, ezért a tanúvallomásból csak azokat a tényállításokat fogadta el ítélezése alapjául, amelyeket más perbeli bizonyíték is alátámasztott, illetve megerősített.

[48] A pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 3.479.928 forintban állapította meg. A pervesztes felperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperes perköltségének viselésére, ennek összegét az alperes által a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja szerint előterjesztett mértékhez képest a (2) bekezdés alapján mérlegeléssel állapította meg. A 2021. november 16-i és 2022. január 18-i tárgyalásra felszámított 50.000-50.000 forintot 20.000 forintra mérsékelte a tárgyalások rövid időtartama alatt kifejtett ügyvédi tevékenységre figyelemmel. A nyolc érdemi tárgyalásra a felszámított 50.000 forint/alkalom helyett tárgyalásonként 35.000 forintot vett figyelembe, mert az alperesi képviselőt több alkalommal kellett rendreutasítani a tárgyalás méltóságának megsértése miatt, illetve a perre nem tartozó, irreleváns kérdések indítványozása miatt, ami nem segítette az eljárás koncentrált befejezését. Ezért a felszámított összeg helyett 620.000 forintban állapította meg annak mértékét.

A felperes fellebbezése

[49] A felperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperes kereset szerinti marasztalását, másodlagosan hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte.

[50] Teljeskörűen fenntartva az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozatait hangsúlyozta, hogy az alperes a jogviszonyát jogellenesen, nem valós, és nem okszerű okokra alapított rendkívüli felmentéssel szüntette meg, illetve mindezek során az alperes joggal való visszaélést is megvalósított. Kiemelte, hogy magatartása a tanúvallomások alapján sem volt kirívó a több éven át az alperesi intézményvezető által nem, vagy elenyésző esetben kifogásoltakhoz képest. Az intézményvezető megengedőbb hangnemet alkalmazott vele

szemben, így nem volt olyan különleges körülmény, amely a jogviszony megszüntetés rendkívüliségét megalapozná.

[51] Jogi érvelése körében hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást hiányosan állapította meg a bizonyítékok alapján, és abból téves jogi következtetésekre jutott. Iratellenesen állapította meg, hogy egyértelmű vezetői utasítás volt érvényben arra, hogy kizárólag orvosi igazolás birtokában léphetett munkába 2020. április 3-án, az SMS üzenetben írt közlés ugyanis a törvényes képviselő részéről nem elegendő. A tanúk egyike sem emlékezett konkrét munkáltatói utasításra vagy szabályzatra, illet az Mt. 17. § (2) bekezdése szerint az alperes nem tett közzé. Szóbeli közlésről, miszerint aki korábban láz vagy más tünetet észlel magán, kizárólag orvosi igazolás birtokában veheti fel a munkát, csak két tanú nyilatkozott, azt is bizonytalan módon tették meg, öt-tíz napról, illetve két hétről beszámolva. Utalva a Pp. 522. § (1) bekezdés a) pontjára, azt hangsúlyozta, hogy belső szabályzat tartalmát az alperes nem tudta bizonyítani. Az elsőfokú bíróság következetlen volt ítéletében, amikor úgy foglalt állást, hogy az utasításról tudomással kellett bírnia az SMS üzenet kapcsán, ugyanakkor a tanúvallomások alapján az intézményben általánosan érvényben lévő munkáltatói szabályzat meglétét tényként rögzítette.

[52] Az Mt. 6. §-ára alapítottan jogellenesen róta az elsőfokú bíróság a terhére azt, hogy 2020. április 3-án egészségesen megjelent a munkahelyén és ezzel az intézményben kialakult munkavállalói közmegegyezést megsértette. Az utasítás létezése és tartalma körében az elsőfokú ítélet nem tartalmazott határozott döntést, a közmegegyezés kapcsán pedig az elsőfokú bíróság maga sem volt meggyőződve arról, hogy egyáltalán létezett ilyen utasítás. A munkáltatói szabályzat hiányában a rendkívüli felmentés jogalapja egyértelműen hiányzott.

[53] Tévedett az elsőfokú bíróság, amikor úgy foglalt állást, hogy nem nyert igazolást a koronavírus fertőzöttség gyanújának hiánya. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 11. § (1) bekezdés f) pontjára és 44. § a) és g) pontjára, valamint a keresőképtelenség és keresőképeség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 1. § (3) bekezdésére utalva hangsúlyozta, hogy a keresőképeség elbírálására a háziorvos jogosult. 2020. március 23-án az Emberi Erőforrások Minisztériumának a keresőképtelenségi igazolások veszélyhelyzet alatt történő kiállításáról kiadott tájékoztatója a speciális szabályokat értelmező szakmai útmutatás. Ez megerősítette a Korm. rendelet szabályait arra nézve, hogy a keresőképeség elbírálásában a háziorvos feladata nem változott.

[54] Hangsúlyozta, hogy a munkába állását megelőzően a háziorvos megvizsgálta, PCR teszt elvégzését nem tartotta indokoltnak. Keresőképesé nyilvánította, emiatt betegszabadságra és táppénzre nem volt jogosult, ezzel egyértelműen állást foglalt arra nézve is, hogy a koronavírus fertőzés gyanúja nem állt fenn. Minderről az alperes is kellő időben tudomást szerzett. A fertőzésveszély megállapítására a protokollok értelmében kizárólag a háziorvos, és nem a munkáltató jogosult. Az elsőfokú bíróság a háziorvos orvosszakmai döntését bírálta felül, amikor úgy foglalt állást, hogy elháríthatatlan ok miatt távolléte lett volna indokolt. Mindezek megítélésre sem az elsőfokú bíróság, sem az alperes nem volt

jogosult. A háziorvos ugyanakkor olyan igazolást nem is állíthat ki, hogy valakinél nem áll fenn a koronavírus gyanúja, ilyen tartalmú igazolás nem létezik, ellenben orvosi igazolás hiányában is egészséges volt 2020. április 3-án.

[55] Utalt arra, hogy tanú7 tanú elfogulatlan nyilatkozatot nem tudott tenni, ezért az általa elmondottakkal nem bizonyította a vezetői döntés meglétét. Egyébként is a tanú előadta, hogy „az, hogy orvosi igazolást kérünk a munkába álláshoz nem hangzott el részünkről a kollégák felé általánosságban”. A valótlan munkáltatói utasításon alapuló felmentés ezért mindenképpen jogellenesnek minősül.

[56] Az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra az álláspontra, hogy 2020. április 3. napján a munkahelyen történő megjelenéssel a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontjába ütköző magatartást tanúsított. Az alperes a munkáltatói utasítás létét a perben bizonyítani nem tudta, a tanúk mindegyike eltérő nyilatkozatot tett e körben. Az elsőfokú bíróság a háziorvos döntését jogsértő módon bírálta felül. Azáltal, hogy a háziorvos nem minősítette keresőképtelennek, igazolás hiányában is 2020. április 3-án reggel kötelező volt munkába állnia, mivel alperes a munkavégzési kötelezettségem alól – bár arra jogszerűen lehetősége lett volna – nem mentesítette.

[57] Mindezekből következően a felmentésben megjelölt elsődleges ok valótlan, okszerűtlen, sérti az Mt. 64. § (2) bekezdését és a Kjt. 33/A. § (2) bekezdését. A felmentés megerősítő indoka pedig nem felelt meg a világosság követelményének sem. Az elsőfokú bíróság ez utóbbiak körében egyoldalúan csak a felperesi közléseket, üzeneteket és azokat kontextusukból kiragadva rögzítette. Nem volt tekintettel arra, hogy az intézményvezetővel a nézeteltérés esetén alkalmanként kölcsönösen konfliktusos módon viselkedtek, a tanúk a vallomásukban ezt alátámasztották. A megerősítő indok világosságát cáfolja, hogy az a 13 oldalas rendkívüli felmentésben egyetlen mondat erejéig, sommásan jelenik meg (a 13. oldalon). A tanúk az intézményvezetővel lezajlott vitákra nem emlékeztek, illetve azt állították, hogy az „sosem fajult el” és alapvetően nem a munkavállalók előtt zajlott. Igazolták, hogy szakmai egyet nem értésnek alapvető helye volt és magatartását nem értékelték kirívónak, vagy oda nem illőnek.

[58] Nem hagyható figyelmen kívül az a tény, hogy az intézményvezető a felmentést előre, hónapokkal korábban, általa sem vitatottan már megírta. Iratellenes az a következtetés, hogy az intézményvezetővel meg nem engedhető módon kommunikált. Szakmai indokok mentén, eseti jelleggel vitatta az intézményvezetői döntéseket, azzal együtt, hogy szakmai vezetőjének, tanú7 minősült. A habitusához hozzátartozott, hogy élénk személyiség volt, kommunikációs stílusa a jogviszony fennállta alatt nem változott, abban rendkívüli esemény nem történt, ami a felmentés alapjául szolgálhatna. A BH2020. 248. számú ügy tényállása jelen üggyel eltérő, a kommunikáció értékelésének kiinduló pontjául annak az alapvető szintje szolgál. Ez esetükben eleve eltért az átlagostól az intézményvezető és a maga részéről is, a tanúk mindezt alátámasztották. Az elsőfokú bíróság nem rögzítette az intézményvezető üzeneteinek tartalmát és az üzenetváltások kontextusát. Iratellenes az a megállapítás, hogy indulatosan minősítette az alperes törvényes képviselőjét a tanúvallomások szerint, a tanúk

ilyen eseményre nem tudtak visszaemlékezni. Az elsőfokú bíróság az intézményvezető megnyilvánulásait mindvégig elbagatellizálta, míg terhére rótt minden olyan megnyilvánulást, amit az intézményvezető váltott ki.

[59] A tanúvallomásokból okszerűtlen következtetések kerültek levonásra, komolyabb szóváltásról, indulatos beszélgetésről nem számoltak be a tanúk. Az intézményvezető részéről az elsőfokú bíróság megállapításával szemben negatív minősítés, sértő kifejezés elhangzott irányába. Mindezeket túl hangsúlyozta a Kjt. 33/A. § (3) bekezdésére történő utalással, hogy amennyiben az intézményvezető a korábbi kommunikációt olyan kirívó magatartási szabályként értékelte, akkor 15 napon belül élhetet volna rendkívüli felmentéssel. Az időmúlásra tekintettel mindezek a rendkívüli felmentés megerősítő indokaiként sem szolgálhatnak.

[60] Az elsőfokú bíróság a figyelmeztetés kifejezést a szó hétköznapi és nem munkajogi értelmében vizsgálta és vette figyelembe. Tévedett, amikor szóbeli figyelmeztetés megtörténtét bizonyítottnak vette, összemosta a [108]-[110] bekezdésekben az eset során tanúsított viselkedésének értékelését azzal, hogy bizonyítható módon történt-e szóbeli figyelmeztetés. A 2019. szeptember 19-i levélben foglaltak okszerűen nem minősülnek írásbeli figyelmeztetésnek, jogorvoslati kioktatást nem tartalmaz, személyes hangvételi, az intézményvezető saját benyomásait és érzéseit tükrözi, így sem alakilag, sem tartalmilag nem fel meg az írásbeli figyelmeztetés követelményének. Az elsőfokú bíróság tévesen rögzítette, hogy 2019 novemberét követően az alperes figyelmeztetésben részesített volna. Az előre megírt felmentésből az tűnik ki, hogy az alperes kereste a lehetőséget arra, hogy megszabadulhasson tőle. A 2020. április 3-i események során kötelezettségszegés nem történt, az intézményvezetővel fennállt változatlan és kölcsönös, időnként feszültségekkel terhelt viszony rendkívüli felmentésre nem adhat okot. Amennyiben az alperes a kommunikációs stílust elviselhetetlennek tartotta volna, úgy okszerűtlen, hogy 2020 áprilisáig várt volna a rendkívüli felmentéssel.

[61] A joggal való visszaélés körében az elsőfokú eljárásban előadottakkal egyezően hangsúlyozta, hogy az alperes kereste annak lehetőségét, hogy a jogviszonyt megszüntesse a legsúlyosabb eszközzel. A 'home office' kérdése az elsőfokú eljárás egyik kulcskérdése volt. A tanúk igazolták, hogy a rendkívüli felmentést követően a 'home office' forgó rendszerben bevezetésre került azon indokok mentén, amit maga is jelzett az intézményvezető felé az indokoltság kapcsán. A 'home office' kérdése az intézményvezető személyes álláspontja volt, mindennemű szakmai mérlegelést nélkülözött és azzal a fenntartó önkormányzat felé kívánt látványos eredményeket „produkálni”.

[62] A tanúk beszámoltak arról, hogy a munkavállalók közösségét érintő kérdésekben jogi segítséget nyújtott, egyedül az intézményvezető képezte akadályát az otthoni munkavégzés bevezetésének. A rendkívüli felmentéssel elejét vette az alperes annak, hogy ilyen irányú kéréssel a többi kolléga is éljen, a joggal való visszaélést azonban alátámasztja az a tény, hogy később mégis bevezetésre került ez a jogintézmény. Az elsőfokú bíróság ellentmondóan rögzíti, hogy nem nyert igazolást a 'home office' miatti konfliktus az

intézményvezetővel. Az elsődleges kereseti kérelem kapcsán még értékelte a konfliktusos helyzetet az intézményvezetővel, a másodlagos kérelemnél azonban már nem találta azonosíthatónak a konfliktus fennálltát. A műhelymunkánál a tanúk az időtartamot nem tartották indokoltnak, az alperes eredményesen hiúsította meg a munkavállalói érdekképviselőt a felmentéssel, mindez a tanúk vallomása és az intézményvezető magatartása alapján kétséget kizáróan megállapítható.

[63] Az elsőfokú bíróság a Pp. 220. §-ának rendelkezéseit megsértve hívta fel az alperest utólagos bizonyítási indítvány előterjesztésére a 2022. december 13-i tárgyaláson a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása körében. Ez a felhívás nem tekinthető további anyagi pervezetésnek, ezáltal az eljárás sértette a Pp. 149. § (1) és (2) bekezdését, 183. § (1) bekezdését és 222. §-át is. Ugyancsak eljárási szabálysértésnek minősül az általa csatolt jogsértő bizonyítékok figyelmen kívül hagyása. tanú4 tanúvallomása számos helyen az ítéletben meghatározó hivatkozásként szerepel annak ellenére, hogy a becsatolt bizonyítási eszközökből egyértelműen kitűnik, hogy a tanú a tárgyaláson a valóságnak nem megfelelő nyilatkozatokat tett.

Az alperes fellebbezése

[64] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a részére fizetendő perköltség összegét 800.000 forintra kérte felemelni.

[65] Hangsúlyozta, hogy teljes mértékben pernyertes lett az elsőfokú eljárásban, jogi érveléseit maradéktalanul elfogadta az elsőfokú bíróság. Rámutatott, hogy az ellenkérelem elkészítésére 300.000 forintot számított fel, míg tárgyalásonként 50.000 forintot a megbízási szerződés alapján. A tárgyalások túlnyomórészt 9:00-16:00 óráig tartottak, így egész napos elfoglaltságot jelentettek. A felperes által benyújtott költségjegyzék szerint a felperes perköltsége 1.740.000 forint + áfa összeget tett ki, melyből levonható az a következtetés, hogy a jogi képviselő ellátásának díja nem volt eltúlzott, az megfelelt a budapesti átlagos díjaknak. Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy az alperessel megkötött szerződésben átalányár szerepelt a jogi képviselői tevékenység ellátásáért, ennek részét képezi a tárgyalásokra való felkészülés, az oda- és visszautazások, amelyek fél-félóra időtartamot tettek ki. Az átalány kikötése nyilván kockázatot rejt magában, de annak választására jogszerű lehetősége volt az alperesnek.

[66] A perkonzentrációt akadályozó tevékenységével kapcsolatosan rámutatott, hogy 41 óra időtartamot elérő, összesen tíz tárgyalás alatt az alperesi jogi képviselő részére az elsőfokú bíróság három alkalommal jelezte azt, hogy kérdése irreleváns és azt ne tegye fel, míg az alperesi törvényes képviselő részére négy alkalommal. Ezek legfeljebb 1-1 perc időtartamot vehettek igénybe, tehát a tárgyalások időtartamát érdemben nem befolyásolták, az nem tekinthető perelhúzó magatartásnak. Ez utóbbi szankcióját egyébként is a Pp. 4. § (1) bekezdése, 5. § (2) bekezdése és 86. § (2) bekezdésében rögzítettek alapján a pénzbírság

jelentette volna, ilyet azonban az elsőfokú bíróság nem alkalmazott. Az elsőfokú bíróság nem is hívta fel arra, hogy más stílusban fogalmazzon beadványaiban, ezért sem érthető, hogy utóbb az ítéletben miért tette mindezt kifogás tárgyává.

[67] Az ügyvédi munkadíj csökkentése nem mosható össze a tárgyalás során a rendfenntartás és a bíróság méltóságának megőrzése végett alkalmazható Pp. 234. § (2) bekezdése, 236. § (1) bekezdése szerinti - szóbeli figyelmeztetés, illetve a pénzbírság - szankciókkal. Arra sem a Pp., sem a perköltség összegére vonatkozó 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet alapján nincs lehetőség, hogy a tárgyalás berekesztése után pótolja a bíróság a rendfenntartás megsértése miatt ki nem szabott pénzügyi és egyéb szankciókat a perköltség elszámolásánál.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[68] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az alperesi fellebbezés tekintetében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Érvelése szerint az alperes a fellebbezésében összemosza törvényes és jogi képviselőjének tevékenységét. A perköltség mérséklésének indoka kizárólag a jogi képviselő magatartása és nem a felek perbeli magatartása volt. Az alperes jogi képviselője a felperest személyeskedő megjegyzésekkel illetve, provokálta és számos, a tárgyalás méltóságát sértő kifejezést használt. Az elsőfokú bíróság rendszeresen felhívta az alperes jogi képviselőjét a megfelelő viselkedésre, a figyelmeztetések nem vezettek eredményre. Az eljárás professzionális szereplőitől elvárható, hogy fokozott etikai és magatartási mércéhez tartsák magukat, amit az alperes jogi képviselője nem teljesített. A tárgyalás méltóságát sértő magatartáson túl a per elhúzásához is hozzájárult az alperesi jogi képviselő, személyeskedő, hangulatfestő kérdéseivel hátráltatta az elsőfokú elbírálást. Az a körülmény, hogy pénzbírsággal nem sújtotta az elsőfokú bíróság, a perköltség összegének mérséklése körében relevanciával nem bír. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helytálló mérlegeléssel okszerűen jutott arra a következtetésre, hogy az alperesi jogi képviselő által felszámított munkadíj nem áll arányban a ténylegesen elvégzett tevékenységgel.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[69] Az alperes a felperesi fellebbezés tekintetében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Rámutatott, hogy a munkáltató a munkavégzéshez kapcsolódó utasításait rövid úton telefonon és SMS-ben is kiadhatja, ez nem ellentétes az Mt. szabályaival és a vezetői utasítás akár egyetlen munkavállalót is érinthet. Figyelemmel arra, hogy a perbeli esetben más nem ment be belázasodás után dolgozni, csak a felperes, ezért a vezetői utasítás személyi hatálya nyilvánvalóan a felperest érintette. Az egyoldalúan kialakított gyakorlat is azonos hatályú és érvényességű a belső szabállyal, a perben pedig bizonyításra került a minden munkavállaló számára követendő eljárásrend láz, avagy COVID-19 fertőzés gyanúja esetén. Nem volt figyelmen kívül hagyható a járványhelyzet miatt kialakult speciális körülmény, amely okán a világ legtöbb országában és Magyarországon is a

mindennapi életet korlátozó intézkedések kerültek bevezetésre, viszont sehol nem volt a járvány kezdetén részletes, minden esetkört rendező, írásban kihirdetett protokoll.

[70] A felperes 2020. április 1-jén még maga is azt jelezte, hogy a helyzetét nem szabad félvállról venni, aztán mégis a tünetek ellenére bement munkahelyére, ezzel a társadalmi közmegegyezést éppen a felperes sértette meg.

[71] Az ismeretlen vírussal szemben megalapozatlanul hivatkozott a felperes a 102/1995. (VIII. 25.) Korm.rendelet 1. § (3) bekezdése szerinti mindenkor érvényes szakmai irányelvre. Az EMMI 2020. március 23-án kiadott tájékoztatója is csak a táppénz megállapításának szabályairól szól. A koronavírusra utaló tünetek jelentkezése után a fertőzés kimutatására PCR-teszt 48 órán belül nem alkalmas, az a fertőzés után 5. naptól kezdve tudott értékelhető és megbízható eredményt produkálni. A PCR-teszt egyébként is csak kontrolltesztnek volt tekinthető. A felperes esetében a tünetek jelentkezése (2020. március 31.) után legalább az 5. napon készült PCR-teszt hiányában nem lehetett azt állítani a felperesről, hogy fertőzésmentes, ezért a tünetek miatt azt kellett róla feltételezni, hogy nagy valószínűséggel fertőzött. Ennek okán nem értékelhető a 2020. április 3-án este keletkezett háziorvosi igazolás. Hangsúlyozta, hogy a járvány kezdetén csak egyes magánegészségügyi szolgáltatóknál lehetett a tesztet elvégezni, a háziorvosok ilyennel nem rendelkeztek. Relevanciája pedig egyébként is annak volt, hogy az amúgy a COVID-19 szempontjából nem értékelhető igazolást a felperes április 3-án 20:01 perckor küldte meg a munkáltatójának, ebből következően reggel a felperes orvosi igazolás nélkül ment be dolgozni. A tanúk egybehangzóan megerősítették, hogy a perbeli esetben az elvárt magatartás nem a munkahelyen való megjelenés, hanem éppen a távolmaradás volt.

[72] Azt, hogy törvényes képviselő is sértő és megalázó hangnemben kommunikált volna a felperessel, okirat és tanúvallomás sem támasztotta alá. A felperes nemcsak egyes szakmai ügyekben, hanem intézményvezetőként és emberként is kritizálta törvényes képviselőt és nem állítható, hogy a kommunikációba belefért az, hogy a felperes letorkollja felettesét. Megalapozatlanul állította a felperes, hogy az elsőfokú bíróság kontextusából kiragadta a legsértőbb mondatokat, erre csak az általánosságok szintjén utalt a fellebbezésében. A felperes és törvényes képviselő között nem uralkodott olyan közvetlen hangnem, amely alapján a felperes megengedhetne volna magának a felettese sértegetését, mások előtti lejáratását. Önmagában az a körülmény, hogy a felperes kommunikációs stílusával nem értett egyet az alperes és 2020 áprilisáig várt a jogviszony megszüntetésével, nem jelenti azt, hogy az intézkedés okszerűtlennek minősül. A nem megfelelő munkahelyi viselkedés kapcsán a figyelmeztetés szóban is megadható, és az irányulhat a munkavállaló általános magatartására, az együttműködési kötelezettségre való felhívásra. A 2019. szeptember 19-i levél írásbeli figyelmeztetésnek minősült, a felperes megtapasztalt stílusával, kommunikációjával kapcsolatosan, amivel azonban a felperes továbbra sem hagyott fel.

[73] A perben a tanúk megerősítették, hogy a 'home office' engedélyezését a vezetői team a technikai feltételek, a munkavállalói létszám megfelelőségének hiánya miatt utasította

el első alkalommal, utóbb a felperes távozása után is forgórendszer jött létre, a teljes 'home office' rendszer nem valósult meg.

[74] A joggal való visszaélés körében is megalapozott döntést hozott az elsőfokú bíróság a tanúk egybehangzó vallomása alapján. A műhelymunkát érintően nem vitatottan voltak olyan munkavállalók, akik az időtartam csökkentésre való kezdeményezést aláírták. Ez az aláírt ív csak fél évvel később került az intézményvezetőhöz, aki úgy érzékelte, hogy az abban leírtak ellentétesek a dolgozók érdekeivel, ezért nem teljesítette a benne foglaltakat. Minderre jogszerű lehetősége volt, egyetlen tanú sem számolt be arról, hogy az aláírás miatt bárkit is retorzió vagy kellemetlenség ért volna. A felperes ezirányú érintettségéről senki nem számolt be, mindez azt jelentette, hogy hátrány okozására a felperes maga sem hivatkozott mások előtt.

[75] A közalkalmazotti tanács megszervezését a felperes azért kezdte meg, mert tanú9 „mindenáron 'home office'-ba akart kerülni”. A felperes észlelte, hogy a közalkalmazotti tanács létrehozását jogi úton kikényszeríteni nem lehet, ezért nyomásgyakorlást kívánt alkalmazni a vezetőség irányába. törvényes képviselő nem állt ellen a közalkalmazotti tanács létrehozásának, a kezdeményezés azonban érdektelenségbe fulladt. A felperes maga sem jelzett olyan személyt, aki rajta kívül támogatta volna a kezdeményezést.

[76] Az elsőfokú bíróság eljárásának szabálytalanságával kapcsolatos fellebbezési kifogások is alaptalanok, ugyanis az anyagi pervezetés kiegészítésére és pontosítására az elsőfokú bíróságnak jogszerű lehetősége volt.

A felperes alperes fellebbezési ellenkérelmére tett észrevételei

[77] A munkavállalókat egységesen érintő kérdésben, így a munkába állás feltételei körében nem lehetett helye ad hoc egyedi utasításoknak, erre pedig nem alapítható jogszerűen rendkívüli felmentés. A háziorvos határozottan keresőképesnek, tehát egészségesnek minősítette a vonatkozó protokoll szerinti vizsgálatokat követően, mindezt az alperes nem írhatta felül egyedi utasításával. Az alperes munkavégzés alóli kötelezettsége alól felmenthette volna, ezzel ellentétesen fizetés nélküli szabadságra vagy táppénzre kívánta utalni, erre azonban egyoldalúan jogszerű lehetősége nem volt.

[78] A perbeli időszakban az orvostudomány és a háziorvosok rendelkezésére állt a vonatkozó eljárásrend a betegek megvizsgálásával, a szükséges teszt elvégzésének elrendelésével kapcsolatosan. A háziorvos a tesztet esetében nem tartotta indokoltnak, emiatt a COVID-fertőzés gyanúja nem is állt fenn. Az EMMI tájékoztatója megerősítette azt, hogy a keresőképesseg elbírálására járványügyi veszélyhelyzet során is kizárólag a háziorvos jogosult. A háziorvosnál amennyiben COVID-teszt nem állt rendelkezésre, beutalót adott az

egészségügyi szolgáltatóhoz, vagy a beteg otthonába kiszállással is elvégezhető volt a tesztelés. Mindezeket túl hangsúlyozta, hogy a tanúk, függetlenül attól, hogy esetleg már nem állnak a felperes alkalmazásában, alperes székhelyén és a környező településeken laknak és dolgoznak. Így mivel az alperesi intézmény járásközpontként a környező településeken lát el feladatokat, a tanúk nem tekinthetők az alperestől teljesen függetlennek a jogviszonyuk megszűnését követően sem. Mindezt szükséges figyelembe venni a bizonyítékok értékelése során.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[79] A fellebbezések nem alaposak.

[80] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és azokból a jogszabályoknak megfelelő, helytálló következtetések levonásával, valamint a bizonyítékok Pp. 279. § (1) bekezdése szerinti megfelelő értékelésével helyes döntést hozott a rendkívüli felmentés jogszerűsége és a pernyertesnek járó perköltség összegszerűsége tekintetében is.

[81] A felperes fellebbezésében a rendkívüli felmentés jogellenességét állította nem valós, nem okszerű indokokra hivatkozással, és továbbra is fenntartotta, hogy joggal való visszaélést valósított meg az alperes a jogviszony megszüntetése során.

[82] A Kjt. 33/A. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[83] A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes számára az alperes törvényes képviselője egyértelmű, határozott utasítást adott arra nézve, hogy a munkát 2020. április 3-án kizárólag csak a munkavégzésre alkalmas állapotát igazoló orvosi igazolás alapján veheti fel. A felperes számára ezen utasítás tartalma ismert volt, annak szövegezése pedig egyértelműen tartalmazta a felperestől elvárt magatartást.

[84] A felperes ugyanis nem vitatottan kifejezetten azt jelezte az alperes törvényes képviselőjének SMS-ben 2020. április 1-jén, hogy belázasodott. Erre figyelemmel törvényes képviselő intézményvezető 2020. április 2-án e-mailjében rögzítette, egyben a korábbi SMS váltásra utalva meg is erősítve azt a kérést, mely szerint a felperes munkába állását kizárólag orvosi igazolás (ami a koronavírusjárvány fokozott veszélyeinek ismeretében a láz ellenére a

munkaalkalmasságot megerősíti) ellenében tudja csak elfogadni a munkáltató. Ez a 2020. április 2-án kelt, a munkáltatói jogkör gyakorlójától származó email megfelelt az írásbeli jognyilatkozat ismérveinek [Mt. 22. § (1) bekezdése]. A jogász végzettséggel rendelkező felperes számára a munkáltatói elvárás világos és kellően konkrét volt, keresetlevelében maga is utalt erre a körülményre, miszerint 2020. április 2-án rendkívüli utasítást kapott az alperestől. Így mindezekből egyértelműen megállapítható volt, hogy a felperes csak úgy állhatott munkába, amennyiben a munkára képes állapotát orvosi igazolással támasztja alá.

[85] Az utasítás kiadásával kapcsolatosan arra mutat rá a másodfokú bíróság, hogy a munkáltatónak tekintettel kellett lennie arra a speciális helyzetre, amely 2020 márciusában a koronavírusjárvány magyarországi megjelenésével kapcsolatosan alakult ki, ezeket a körülményeket részletesen és helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság is. Nem volt figyelmen kívül hagyható az, amire az alperes is utalt fellebbezési ellenkérelmében, miszerint az egész világot érintő koronavírus járvány kitörésekor a rendelkezésre álló információk a vírushelyzet alakulásával kapcsolatosan bizonytalanok voltak, ugyanakkor a járvány súlyossága közismert volt, ellenben a protokollok, eljárásrendek a munkáltatók számára egységesen nem álltak még rendelkezésre, ahogy a védekezés részeként az oltás sem. Ezért a munkáltatóknak egyedileg, az éppen felmerülő konkrét problémák megoldására ad hoc jelleggel, de azonnal reagálva kellett megoldást találniuk. tanú⁷ tanú pedig megerősítette, hogy az intézményvezető egyeztetett a vezetői teammel a felperessel folyt levelezésről, illetve a munkáltatói utasításról is.

[86] Mindezen körülmények alapján a munkába állás feltételül szabott jogszerű munkáltatói utasítást a felperes egyértelműen megszegte. 2020. április 3-án 10 órakor megérkezve a munkavégzés helyére, általa sem vitatottan igazolást a munkáltatója részére nem adott át személyesen, illetve e-mailben sem küldött a munkakezdésre a munkáltatója részére. A helyzete „súlyosságát” a felperes maga is érzékelte, hiszen az üzemorvost is felkereste az igazolás beszerzése végett. Az irányadó tényállás szerint a felperes csak 2020. április 3-án, jóval a munkaidő lejártá után, 20:01 perckor írt e-mailjéhez csatolta a háziorvosa által kérésére kiadott, a rendkívüli felmentésben részletesen rögzített tartalmú, a korábbi lázas állapotra utalást nem is tartalmazó igazolást.

[87] A felperes kötelezettségszegésével kapcsolatosan kizárólag a fentiekben részletezett azon körülménynek volt jelentősége, hogy a felperes a részére a munkáltatói jogkör gyakorlója útján kiadott utasítással tudatosan szembehelyezkedve, azt szándékos magatartásával megszegte, hiszen a felperes maga is tudomással bírt arról, hogy háziorvosát csak a péntek délutáni rendelés ideje alatt tudja felkeresni, így nyilvánvalóan a telefonos konzultációt követően orvosi igazolással még nem rendelkezett. Jelen per eldöntése szempontjából annak nem volt jelentősége, hogy a felperes távollétének, a munkavégzéstől való távolmaradásának jogcíme és díjazása miként alakult, a felperes maga jelezte, hogy „elővigyázatosságból szabadságra megy”. Az alperes nem a keresőképessegre vonatkozó orvosszakmai döntést bírálta felül, hanem éppen azt kérte, hogy a kompetenciával bíró és jogszabályban nyilatkozattételre feljogosított személy, azaz a háziorvos támassza alá a felperes munkára képes állapotát. Erről az okirat kiállítása „nem volt lehetetlen”, hiszen a felperes részére azt 2020. április 3-án délután át is adta a háziorvos.

[88] A felperes magatartásával kapcsolatban azt kellett értékelni, hogy a felperes munkára történt jelentkezésekor megfelelő tájékoztatást kapott az egyértelmű munkáltatói utasításról, azt írásba foglalta a munkáltató és e szerint egyértelműen ismert volt a felperes számára, hogy csak orvosi igazolás birtokában veheti fel a munkát. Ezt az utasítást pedig a felperes nem teljesítette, az abban foglalt rendelkezést nem hajtotta végre, a munkatársak egészségét is veszélyeztette mindezzel, ahogy arra helytállóan utalt az elsőfokú bíróság is. A világjárvány kitörése idején ebben a speciális helyzetben nem volt értékelés nélkül hagyható az a körülmény, hogy az alperes tevékenységi köréhez tartozik az időskorúak szociális ellátásában való részvétel. Ehhez kapcsolódóan pedig éppen a perrel érintett időszakban a koronavírus járvány miatt többletfeladatokat telepített a fenntartó az alperesi intézményre. Mindez a különösen veszélyeztetett korosztállyal napi szintű kapcsolattartást jelentett, így különös jelentőséggel bírt az alperesi munkáltatót egyébként is terhelő azon alapvető kötelezettség, hogy foglalkoztatottjainak egészségéért felelősséggel tartozik és biztosítani kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit [Mt. 51. § (4) bekezdése]. A felperesnek jogász végzettségére figyelemmel mindezzel tisztában kellett lennie, ahogy azzal is, hogy közalkalmazotti jogviszonyában a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és e) pontjában előírt utasítások szerinti munkavégzési, valamint a munkatársakkal való együttműködési kötelezettség terheli. Ez utóbbit általános magatartási követelményként a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése kapcsán az Mt. 6. § (2) bekezdése is előírja.

[89] A rendkívüli felmentés Kjt. 33/A. § (1) bekezdésében írt feltételeinek külön-külön és együttesen is fenn kell állnia, ezek meglétét a bíróságoknak vizsgálnia kell. Önmagában az okszerűség vizsgálata a felmentésnél értékelhető, míg a rendkívüli felmentésnél ezen elemek teljessége jelenti az okszerűséget. Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti kötelezettségszegéssel indokolt azonnali hatályú felmentésnél az okszerűség vizsgálata szükségtelen, a tényállási elemek egyenkénti és együttes vizsgálata teszi lehetővé a jognyilatkozat jogszerűsége, vagy jogellenessége megállapítását. A felperes rendkívüli felmentésben rögzített, a 2020. április 3-i munkába állással kapcsolatos utasítás teljesítésének megtagadása szándékos magatartásként értékelhető és azzal lényeges kötelezettségének jelentős mértékű megszegését valósította meg.

[90] A perbeli esetben az alperes a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés b) pontját is megjelölte, vagyis intézkedése indoklásául azt is rögzítette, hogy a felperes olyan magatartást tanúsított, amely a közalkalmazotti jogviszonya fenntartását lehetetlenné tette. Az irányadó tényállás alapján helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság az alperesi intézményvezetővel szemben tett, az őt vezetőként és személyét sértő megjegyzéseit is. A kollégákat indokolatlanul avatta be az egymás közötti konfliktusukba a munkába állás kapcsán, azok részleteire is teljeskörűen kitért, és ez mondható el a közalkalmazotti tanács létrehozásával kapcsolatos, kollégáknak írt e-mailjéről is. A bírói gyakorlat alapján mindezek az intézményvezetőt sértő, őt mások előtt lejárató kijelentések rendkívüli felmentés megalapozott indokaként szolgálhatnak. E szerint a közalkalmazotti jogviszony (munkaviszony) fenntartását lehetetlenné tevő magatartás abban az esetben jogosít a közalkalmazott felmentésére, ha emiatt objektíve fenntarthatatlanná válik a jogviszony. (MDII272). A jogász végzettséggel koordinátor munkakörben foglalkoztatott felperes az intézményvezető személyét és tekintélyét sértő nyilatkozatának tekinthető „az Isten meg fog büntetni”, gúnyosan kinevetést jelez a „hihi” szóhasználat, önkényes döntéshozónak nevezi törvényes képviselőt, aki pellengére állította. Ezek a kifejezések a

felmentést közvetlenül megelőző levelezésben szerepelnek és ezek alapján is megalapozottan döntött úgy az alperes, hogy a perbeli jogviszony a továbbiakban fenntarthatatlanná vált és a felperes megnyilvánulásai olyan magatartásnak minősültek, amelyek alapján az alperestől továbbfoglalkoztatása nem volt elvárható. Az elsőfokú bíróság a fenti bizonyítási adatok együttes értékelésével jogszabálysértés nélkül vont le következtetést a rendkívüli felmentésben megfogalmazott indokok valóságára és arra, hogy azok megalapozták a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetését.

[91] Helyesen vette figyelembe az elsőfokú bíróság a felperes korábbi, „az elmúlt háromnegyed évben” a munkáltatói jogkör gyakorlójára használt, és a rendkívüli felmentésben összefoglaló indokként hivatkozott indokokat is. Mindezek alapján megállapítható volt, hogy a felperes még ha állítása szerint az intézményvezető hozzájárulásával a munkahelyen használt szokásos kommunikációhoz képest „lazább” stílusban beszélgetett és kommunikált vezetőjével, átlépte azt a határt, amit törvényes képviselő feléje tolerálni tudott. törvényes képviselő ugyanis írásban 2019. szeptember 19-én jelezte a felperes felé, hogy nem tudja tolerálni azokat a kifejezéseket, melyeket megenged magának a felperes. Ebben az e-mailjében a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogából eredő munkafegyelmet biztosító eszközeként írásban figyelmeztette a felperest arra, hogy helytelennek ítéli meg a felperes magatartását, szóhasználatát. A figyelmeztetés kapcsán az Mt. nem rendelkezik részletes alaki, tartalmi és eljárási követelményekről és az értékelhető egy folyamat részeként.

[92] A töretlen bírói gyakorlat értelmében a jogsértés súlyát alátámasztó korábbi eseményekre vonatkozó utalások, mint hasonló kötelezettségszegések körében, helytállóan vette figyelembe az elsőfokú bíróság a felperes felmentést megelőző háromnegyedévben tanúsított, a bizonyítási eljárás során igazolást nyert, az intézményvezetőt sértő, indokolatlanul bántó kommunikációját. Azok a mulasztás súlyának a minősítésére mindenképpen alkalmasak és arra az alperes is ilyenként hivatkozott, így ennek megfelelően kellett azt értékelni. Ebből következően nem sérült a Kjt. 33/A. § (3) bekezdése szerinti szubjektív határidő és az okszerűség követelménye sem. A perbeli utasítás megtagadása azonban már önmagában olyan súlyos kötelezettségszegés, ami miatt a jogviszony azonnali hatállyal a legsúlyosabb szankció alkalmazásával megszüntethető volt.

[93] A joggal való visszaélés tilalmának megszegésére vonatkozó felperesi hivatkozás sem volt alapos, az egybehangzó tanúvallomások alapján egyértelműen igazolást nyert, hogy az alperes nem megtorlásként, a felperes „aktív jogi segítségnyújtása” miatt alkalmazta a rendkívüli felmentés jogintézményét. Nem merült fel adat arra, hogy akár a közalkalmazotti tanács létrehozásával, akár a 'home office' kezdeményezésével kapcsolatban az alperes kifogásolta volna konkrétan a felperes eljárását, a felperes egyébként is a rendkívüli felmentésben megjelöltek szerint már korábban is élt ilyen irányú javaslattal, nem csak tanú9 kérése miatt. Ezzel összefüggésben ugyanis a megtorlási jelleget kellett volna a felperesnek bizonyítania, és nem azt, hogy a 'home office' kezdeményezése körében a felperes egyébként milyen stílust használt és milyen kommunikációt folytatott az intézményvezetővel. Ezért nincs ellentmondás az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában.

[94] A műhelymunka kezdeményezése kapcsán nem vitatottan az intézményvezető tudott arról, hogy a munkavállalók egy része azt nem támogatja, ugyanakkor az erre vonatkozó aláírásokat a felperes már félévvel korábban gyűjtötte, utóbb sem módosult ennek időtartama, emiatt ezen kezdeményezés miatt a tanúk egyike sem számolt be arról, hogy az intézményvezető azt zaklatásként élte meg és bármilyen szerepet játszott ez a felperesi jogviszony megszüntetése körében.

[95] Az eljárási jogsértéseknek az utólagos bizonyítás előterjesztésére vonatkozó hivatkozások kapcsán nem volt jelentősége, figyelemmel arra, hogy a kereseti kérelem jogalapját az eljáró bíróságok nem tartották megalapozottnak.

[96] A jogsértő bizonyíték figyelembevétele körében az elsőfokú bíróság részletes indokolást adott, és kifejezetten utalt arra, hogy tanú4 tanúvallomásából csak azokat a részleteket vette figyelembe, amelyeket további bizonyítékok alátámasztottak. Ezért a bizonyítékok értékelése körében eljárási szabálysértést az elsőfokú bíróság nem követett el.

[97] Megalapozatlan volt az alperes fellebbezése is a részére megítélt perköltség vonatkozásában. Az a körülmény, hogy az ellenérdekű fél milyen összegben, milyen számítási móddal határozta meg az eljárással felmerült perköltségét, az alperes perköltségére vonatkozó ítéleti döntés megalapozatlanságát nem eredményezheti. A mérlegelés tárgya csak a fél által előterjesztett perköltség összege lehet. A bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. §-a szerint a fél és a jogi képviselő között kötött megbízási szerződés alapján érvényesíteni kívánt perköltség körében a bíróságnak mérlegelési lehetősége van az összegszerűség meghatározása során. A 2. § (2) bekezdése szerint a bíróság mérsékelheti a fél részére megítélt perköltséget, amennyiben az nem áll arányban az elvégzett, a jogi képviselő által kifejtett tevékenységgel.

[98] A periratok meggyőzően támasztották alá az alperesi jogi képviselő és a felek személyeskedő magatartását, az oda nem illő kérdésfeltevéseket, amelyek a tárgyalások időtartamára kihatottak. Ugyanakkor nyilvánvalóan nem a jogi képviselő viselkedése szolgál alapul a perköltség összegének csökkentésére, de a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a tárgyalások elhalasztásához ezek a körülmények is hozzájárultak. Az alperes által kifejtett ügyvédi tevékenységre, arra, hogy a tárgyalásokra a felkészülés hosszabb időt új tényelőadások hiányában nem vett igénybe, valamint a pertárgyérték alacsonyabb összegére is figyelemmel a másodfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy az arányban áll az elsőfokú bíróság által megítélt összeggel, így annak felemelésére nem látott lehetőséget.

[99] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az érdemben helyes elsőfokú ítéletet – helyes indokai alapján – helyben hagyta.

Záró rendelkezések

[100] A felek fellebbezései nem vezettek eredményre, a fellebbezéssel érintett követelések összege (3.659.928 forint) alapján a felperes 95%-ban (3.479.928 forint), az alperes 5%-ban (180.000 forint) lett pervesztes a másodfokú eljárásban. A másodfokú bíróság így a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperest az alperes másodfokú eljárással felmerült, a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján felszámított perköltségének viselésére azzal, hogy figyelemmel volt az alperesi pervesztes részre eső perköltség összegére is. Ezt a részt mérlegeléssel 10.000 forintban határozta meg, mivel a jogi megítélése egyszerű, a kifogásolt összeg pedig kifejezetten alacsony volt. Így a két összeg különbözetében meghatározott összeg megfizetésére - az alperesi jogi képviselő nyilatkozatára tekintettel - áfa felszámítása nélkül köteles a felperes.

[101] A Pp. 525. § (1) és (2) bekezdése alapján a felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre való jogosultság és az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § (1) bekezdés c) pontja szerinti személyes illetékmentessége folytán a le nem rótt, Itv. 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében az állam terhén marad.

[102] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése a) pontja alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2023. június 13.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
bíró