



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.073/2025/6.

A Debreceni Ítéltábla a Márton és Bázsza Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Márton Ádám László – Cím9) által képviselt Felperes Cím2 alatti lakos felperesnek, a dr. Végh Attila ügyvéd (Cím11) által képviselt Alperes Cím1 alatti székhelyű alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében az Egri Törvényszék 33.M.70.009/2025/24. számú ítélete ellen a felperes által 25. sorszámon előterjesztett fellebbezés alapján indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 61 509 (hatvanegyezer-ötszázkilenc) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy 196 827 (százkilencvenhatezer-nyolcszázhuszonhét) forint feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás lényege szerint a (KORMÁNYHIVATAL) komplex minősítést végző szakértői bizottsága összefoglaló véleményében (a továbbiakban: komplex vélemény) 2018. június 19. napján megállapította, hogy a felperes össz-szervezeti egészségkárosodásának mértéke 60%.

[2] A felperes 2019. október 1. napjától létesített munkaviszonyt a (POLGÁRMESTERI HIVATAL) munkáltatóval, térinformatikai rendszerfelelős munkakörben, napi 6 óra részmunkaidőben. A munkavégzés helye a törvényes képviselő

szakmai igazgató által irányított (MUNKÁLTATÓ NEVE) volt. A felperes átadta a munkáltatónak a komplex véleményét.

[3] A (KORMÁNYHIVATAL) komplex véleménye szerint a 2022. június 20. napján elvégzett vizsgálat eredményeképpen a felperesnél 42% mértékű egészségi állapotot, 58% mértékű össz-szervezeti egészségkárosodást véleményeztek. A rehabilitáció szempontjából figyelembe veendő kizáró tényezők a munka-környezetben és a munkavégzésben - egyebek mellett - a tartós ülő testhelyzet, a többműszakos munkarend. A felperes az újabb komplex véleményt is átadta a munkáltatónak.

[4] A (KÉPVISELŐ-TESTÜLET)e a (ÖNKORMÁNYZATI HATÁROZAT)ában arról döntött, hogy a (HIVATAL) (MUNKÁLTATÓ NEVE)e 2024. január 1-jétől kezdődően gazdasági szervezettel nem rendelkező költségvetési szervként, Alperes elnevezéssel, önálló intézményként működik tovább, igazgatójává törvényes képviselőt nevezték ki.

[5] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 36. § (1) bekezdésében foglaltak alapján 2024. január 1. napi hatállyal – a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás következtében – módosult a felperes munkaszerződése, az új munkáltató az alperes, a munkáltatói jogkör gyakorlója az alperes igazgatója, a felperes munkaköre, munkabére és munkaviszonya egyéb feltételei nem változtak. A havi alapbér 2024. január 1. napjától 269 100 forint volt.

[6] A felperes 2024. január 2. napjától hatályos munkaköri leírása szerint az Mt. 97. § (3) bekezdésében foglaltak alkalmazásával a munkaidő a hét minden napjára, vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható.

[7] A felperes monitor előtt végezte munkáját, óránként 10 perc szünetre volt jogosult, a munkahelyét kizárólag a vezetője engedélyével hagyhatta el.

[8] A felperes 2024. augusztusban részt vett időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálaton, amelynek eredményeként „alkalmas” minősítést kapott, korlátozás nélkül.

[9] A felperes 2024. szeptember 17. napján eljárást kezdeményezett a (MUNKAVÉDELMI FŐOSZTÁLY)ánál, sérelmezte a munkabére, ezen belül kifejezetten a pótlékok elszámolását. A hatóság ellenőrzést folytatott le, amelynek során az alperest nyilatkoztattételre és munkaügyi iratok becsatolására hívta fel. Megállapításra került, hogy a munkáltató a felperes részére a 2024. január-szeptember közötti időszakban nem számolta el és nem fizette meg a műszakpótlékok összegét, amelynek utólag, a hatóság által tűzött határidő alatt a munkáltató igazoltan eleget tett. Az alperes visszamenőlegesen elszámolt a

felperes részére és megfizette az elmaradt műszakpótlékot 2021. július és 2023. december hónap közötti időszakra bruttó 25 866 forint-, valamint 2024. január és május közötti időszakra bruttó 74 234 forint összegben.

[10] A felperes az egyenlő bánásmód megsértése tárgyában eljárást kezdeményezett az Alapvető Jogok Biztosa előtt, amely eljárásban 2024. október 17. napján meghallgatás történt. Jelen volt a felperes, az alperes igazgatója, törvényes képviselő és az alperes jogi képviselője. A meghallgatáson a felperes átadta az alperes igazgatójának a 2022. évi „rehabilitációs szakvéleményt” (komplex véleményt). A meghallgatás eredményeképpen a felperes, mint kérelmező visszavonta a kérelmét és a felek közösen kérték az eljárás megszüntetését.

[11] A felperes 2024. december 5. napján 06:00 – 12:00 között látott el szolgálatot az alperesnél. 8 óra után tanú2 szervezési rendszervezető-helyettes közölte a felperessel tanú1 térfigyelő csoportvezető jelenlétében, hogy az alperes soron kívüli orvosi alkalmassági vizsgálatát rendelte el, mivel a munkáltató 2024. októberben szerzett tudomást a felperes komplex minősítésében foglaltakról. tanú2 távozását követően a felperes feszült állapotban közölte tanú1 csoportvezetővel, hogy távozik a munkahelyéről, mivel az önkormányzat alpolgármesteréhez kíván menni. tanú1 nem adott engedélyt a felperesnek a munkavégzési hely elhagyására, ennek ellenére a felperes távozott, majd mintegy 50 perc elteltével érkezett vissza. tanú2 2024. december 5. napján jegyzőkönyvet vett fel a történetekről.

[12] A foglalkozás-egészségügyi szakorvos 2024. december 5. napján történt soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálatának eredménye szerint a felperes alkalmas munkaköre ellátására, azon korlátozással, hogy nappali műszakban, 6 óra időtartamban foglalkoztatható.

[13] tanú1 2024. december 6. napján a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban jelentést adott a 2024. december 5. napján történt eseményekről, a felperes engedély nélküli távozásáról.

[14] Az alperes 2024. december 12. napján kelt írásbeli intézkedésében tájékoztatta a felperest, hogy az nem az Mt. 56. §-án alapul, hanem a munkáltatói jogkör gyakorlójának ellenőrzési és utasítási jogából eredő figyelemfelhívás. Az Mt. 52. § (1) bekezdés b) és c) pont rendelkezésére utalással felhívta a felperes figyelmét, hogy a jövőben munkavégzésből eredő kötelezettségeinek maradéktalanul tegyen eleget, ellenkező esetben a munkaviszonya megszüntetéséről születik döntés. Indoklásként leírta, hogy a felperes a szolgálati helyét közel egy óra időtartamban, vezetőinek engedélye nélkül, önkényesen elhagyta.

[15] Az alperes képviselőjében tanú2 2024. december 19. napján megkísérelte átadni az írásbeli figyelmeztetést a felperes részére, aki az intézkedés elolvasását követően annak

aláírásával igazolt átvételét megtagadta, közölte, hogy azt nem veszi tudomásul, azonban az irat egy példányát magánál tartotta. Másnap - 2024. december 20. napján - tanú2 tanú3 általános rendészetvezető-helyettes jelenlétében ismételten megkísérelte az írásbeli figyelmeztetés dokumentált átadását, azonban a felperes ismételten megtagadta az irat aláírásával igazolt átvételét, erről jegyzőkönyv készült.

[16] Az alperes 2025. január hó 10. napján kelt felmondással a felperes munkaviszonyát 45 nap felmondási idővel, 2025. február 24. napjára megszüntette. A felmondási idő teljes időtartamára a munkavégzés alól felmentette a felperest, és tájékoztatta arról, hogy az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pont alapján végkielégítésre nem jogosult.

[17] Az indokolás szerint a munkáltató 2024. december 12. napi keltezéssel írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, mivel 2024. december 5. napján a szolgálati helyét közel egy óra időtartamban vezetőinek engedélye nélkül, önkényesen elhagyta. A felperes 2024. december 19. és 20. napján megtagadta a munkáltató írásbeli intézkedésének átvételét, ezzel a munkavállalótól elvárható együttműködési kötelezettségét megszegte, amely rombolja a munkahelyi légkört, valamint a felperes magatartása nélkülözi a munkahelyi vezetővel szembeni alapvető tiszteletet és lojalitást. Emiatt a munkáltató bizalma megrendült, a munkaviszony további fenntartása a munkáltatótól nem várható el.

Utalt az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdés, valamint az 52. § (1) bekezdés d) és e) pont rendelkezéseire.

[18] A felperes az alperes igazgatója irodájában a felmondás aláírásával igazolt átvételét – annak ismertetését követően – megtagadta, erről jegyzőkönyv készült.

[19] A felperes a nála lévő szolgálati felszerelést (kulcsok, beléptető biléta) átadta, azonban az átadás-átvételtől szóló nyilvántartás aláírását ugyancsak megtagadta.

[20] A felperes a többször módosított keresetében a munkaviszonya jogellenes megszüntetését állítva kérte kötelezni az alperest elmaradt jövedelem címén járó kártérítésként 1 922 142 forint, míg végkielégítés címén 538 200 forint megfizetésére. Állította, hogy a felmondásban szereplő indokolás nem valós, illetve nem okszerű, míg másodlagosan joggal való visszaélésre hivatkozott. Álláspontja szerint a felmondás valódi indoka az volt, hogy a jogos igénye érvényesítése érdekében különböző eljárásokat kezdeményezett az alperessel szemben, amely eljárások eredményesek voltak.

[21] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset teljes elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felmondás jogszerű volt és vitatta, hogy a felmondásra azért került sor, mert a felperes különböző eljárásokat kezdeményezett a munkáltatóval szemben.

[22] Az elsőfokú bíróság a fellebbezett ítéletében a felperes keresetét elutasította, és kötelezte a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek perköltség címén 123 000 forintot. Megállapította, hogy a feljegyzett 115 215 forint illeték az állam terhén marad. Az indokolásban elsődlegesen az alperes joggyakorlásának formális jogszerűségét vizsgálta, figyelemmel a Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény 1. pontjában foglaltakra, amely szerint a joggal való visszaélés tilalmának megsértése akkor állapítható meg, ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerűen történt.

[23] A döntés meghozatala során figyelemmel volt az Mt. 6. § (1), (2) bekezdésében, az 52. § (1) bekezdés d), e) pontjában, a 64. § (1) bekezdés b) pontjára és a (2) bekezdésében, a 65.§ (1) bekezdésében, a 66. § (1), (2) bekezdésében foglaltakra, továbbá a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú Állásfoglalásában írtakra.

[24] A bizonyítékok értékelése körében rögzítette, hogy a felperes nem vitatta, hogy 2024. december 19. napján tanú2, majd december 20. napján tanú2 és tanú3 jelenlétében nem volt hajlandó aláírásával igazoltan átvenni a munkáltató írásbeli intézkedését, amely tényt megerősítette az írásbeli intézkedésen eszközölt feljegyzés, valamint tanú2 és tanú3 tanúk vallomása is. Kiinduló pontnak tekintette, hogy a munkaviszonyban, mint tartós és bizalmi jogviszonyban a munkavállaló köteles a munkatársaival együttműködni és ennek során a kölcsönösen megillető tiszteletet tanúsítani. A munkaviszonyban álló felek szoros kapcsolatára és együttműködésére tekintettel a munkáltatót a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggésben ellenőrzési és utasítási jog illeti meg, amely a munkaviszony fontos eleme és ismérve. A munkáltatói jogkör-gyakorló írásbeli figyelmeztetésének aláírásával igazolt átvételének megtagadása az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, amelyben a felperes magatartása nem felelt meg a jóhiszeműség és tisztesség elvének.

[25] A felperes tévesen hivatkozott arra, hogy az általában elvárható magatartást tanúsította, mert a munkavállaló az írásbeli figyelmeztetés átvételét nem kötheti feltételhez, még akkor sem, ha bizalmatlan a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben, hiszen önmagában ez nem ad alapot arra, hogy a felettesét más munkavállalók előtt ignorálja és ezzel a munkahelyi légkört rombolja. A munkaviszony bizalmi jellegére a jogviszonyban érvényesülő alá-fölé rendeltségre, a munkavégzés hatékonyságát biztosító munkafegyelemhez fűződő munkáltatói érdekre figyelemmel döntő jelentősége van a felettes és a munkavállaló kölcsönös együttműködésén alapuló munkahelyi légkörnek. Megjegyezte, hogy a munkavállalónak a munkahelyi légkört megrontó magatartása akár az azonnali hatályú felmondás jogszerű alapját képezheti (Kúria Mfv.10.383/2017/4., BH2009. 161.).

[26] Kiemelte azt is az elsőfokú bíróság, hogy a munkavállaló nem kizárólag a felettesével, hanem a többi munkavállalóval is köteles együttműködni, azaz úgy kell eljárnia, hogy segítse a munkatársai kötelezettségteljesítését. A megfelelő együttműködésre attól függetlenül köteles, hogy tájékoztatják-e az ezzel ellentétes magatartásának esetleges

jogkövetkezményeiről. A munkaviszony, mint alapvetően egy bizalmi viszony elveszítheti a rendeltetését a minősített kötelezettségszegésnek nem minősülő munkavállalói magatartás eredményeként is. Hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.119/2003. számú ügyben született döntésre, mely szerint a következetes bírói gyakorlat szerint a bizalomvesztés nem alapulhat személyes ellenszenvén, ennek megállapítására csak olyan magatartásban vagy mulasztásban megnyilvánuló objektív tények szolgálhatnak, amelyek kellő indokai lehetnek a munkaviszony megszüntetésének. A bizalomvesztés egy erkölcsi, etikai jellegű munkavégzésben megnyilvánuló bizalmi elvet juttat kifejezésre, amely az érintettek közötti szubjektív érzéseken túli körülmény kell legyen (Kúria Mfv.I.10.186/2019/9., Mfv.10.022/2021/3.), emellett több kisebb súlyú kötelezettségszegés, így a tiszteletlen magatartás is elvezethet a bizalomvesztéshez (BH2021. 267.).

[27] Az elsőfokú bíróság figyelembe vette azt a tényt, hogy a felperes egy olyan munkáltatói írásbeli intézkedés átvételét tagadta meg, amely a munkavégzése hiányosságával volt összefüggésben, és kifejezetten az igazolatlan távollétét róta fel. Tévesen hivatkozott ebben a körben a felperes arra, hogy a munkáltatót semmilyen hátrány nem érte az írásbeli figyelmeztetés aláírásával igazolt átvétele megtagadásakor, hiszen erről akár jegyzőkönyvet vehetett fel a szabályszerű közlés igazolása érdekében. A munkáltató elsődleges érdeke az ellenőrzési jogainak érvényesítése volt, amelyet a felperes magatartásával megghiúsítani szándékozott. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy az alperes felmondása megfelelt a jogszabályoknak, valós és okszerű indokot jelölt meg. Az alperes nem szankcionális módon, azonnali hatályú felmondással szüntette meg a felperes munkaviszonyát, ugyanakkor kellő részletességgel rögzítette a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő felperesi magatartást, amely a bizalomvesztését eredményezte. A bizalomvesztést akár egyetlen tény is megalapozhatta, ugyanakkor az ehhez vezető folyamat is – így különösen a felperes munkavégzési helyéről történt önkényes távozása – a bizonyítási eljárásban ismertté vált.

[28] Ezt követően vizsgálta a felperes másodlagosan előterjesztett kereseti kérelmét, azaz az alperes oldalán joggal való visszaélést. Ebben a körben az Mt. 7. § (1) bekezdésére hivatkozott. Megállapította, hogy a felperes által kezdeményezett eljárások a felmondás közlésekor, illetőleg annak indokolásában megjelölt események időszakában nem voltak folyamatban, már azt megelőzően lezárultak, egyrészt a felperesre nézve kedvező eredménnyel (bérpótlék megfizetése), illetve a felperes kérelmének megfelelően (Alapvető Jogok Biztosa előtti eljárás). A felperes és törvényes képviselő alperesi törvényes képviselő saját előadása, valamint tanú1, tanú3 és tanú5 tanúvallomása szerint a felperes munkakapcsolata az alperes igazgatójával jó volt. A perbeli esetben éppen a megelőző időszakban folyamatban volt eljárásokra tekintettel mindkét felet fokozottan terhelte az együttműködő, jóhiszemű magatartás követelménye. A felperes által kezdeményezett egyéb eljárások lezárását követően azonban nem állt elő olyan helyzet, hogy az alperesi munkáltatói jogkört gyakorló igazgató a felperes munkavégzését illetően elveszítette volna az ellenőrzési-, utasításadási, így a figyelmeztetés vagy akár a munkaviszony egyoldalú megszüntetésére irányuló jogosultságát, kifejezetten annak a felperesi feltevésnek a kizárása érdekében, hogy a felperessel szemben eszközölt intézkedése joggal való visszaélés látszatát keltheti. A joggal való visszaélés megállapítása körében önmagában a konfliktusok tényének korábbi fennállása és a felperes szubjektív értékítélete nem elegendő. Ebből következően az elsőfokú bíróság

szerint az alperes felmondása nem a korábban fennállt konfliktusból származó megtorlás, bosszú volt, így nem valósított meg joggal való visszaélést.

[29] Részletezte, hogy a felperesi észrevétel ellenére tanú1, tanú2 és tanú3 tanúk vallomását a bizonyítási eljárásban értékelte, ugyanis a tanúk a törvényes figyelmeztetést követően tették meg tanúvallomásukat és a perben jelentőséggel bíró tények körében a tanúvallomások a felperes személyes előadásával, valamint a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékokkal érdemi ellentmondás nem mutattak.

[30] Az ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben kérte annak teljes egészében történő megváltoztatását és az alperes kötelezését elmaradt jövedelem címén bruttó 1 922 142 forint, végkielégítés címén 538 200 forint megfizetésére. A másodlagos fellebbezése ugyancsak az elsőfokú bíróság ítéletének teljes megváltoztatására és a keresetnek való helytadásra irányult, tekintettel arra, hogy az alperesnek a munkáltatói felmondással kapcsolatos eljárása joggal való visszaélést valósított meg. Harmadlagos fellebbezési kérelmében kérte polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 381. §-a alapján az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezni és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítani.

[31] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a tényállást és abból helytelen következtetéseket vont le, olyan tanúk nyilatkozatát vette figyelembe az ítélet meghozatala során, akik elfogultak lehetnek.

[32] A fellebbezés indokolásában részletezte, hogy az elsőfokú bíróság megállapításával szemben engedélyt kért és kapott is (TANÚ1)tól, hogy elhagyja a munkahelyét, azonban a felmondás nem tartalmaz olyan felmondási okot, miszerint a felmondásra azért került volna sor, mert a felperes engedély nélkül elhagyta a munkahelyét. Az elsőfokú bíróság helytelenül jutott arra a következtetésre, miszerint 2024. december 19. napján tanú2 a dokumentum átolvasására elég időt adott volna. Ebben a körben nem releváns, hogy december 19. vagy december 20. napján hagyták ott a figyelmeztetést, ugyanis annak van kiemelt jelentősége, hogy tanú2 úgy akarta aláírni a figyelmeztetést, hogy a felperesnek nem adott elég időt az átolvasásra, illetve arra sem válaszolt, hogy mit ír alá egyáltalán. Az Mt. 6. § (2) bekezdése és az Mt. 52. § (1) bekezdés d) és e) pontja nemcsak a munkavállalót terheli, hanem a munkáltatót is, azonban amikor nem kapott tájékoztatást a dokumentumról, a munkáltató is megszegte ezen kötelezettségeit. Az a körülmény, hogy egy munkavállaló aláírás előtt elolvas egy dokumentumot, még nem jár bizalomvesztéssel.

[33] Érthetetlennek tartotta, hogy a figyelmeztetést milyen okból kellett volna aláírnia, hiszen az az alperes nyilatkozata szerint is joghatás kiváltására nem alkalmas. A dokumentum elolvasását azért kérte, mert nem tudhatta, hogy abban aláírásával nem elismerné-e a figyelmeztetésben foglaltakat. A második alkalommal sem tudta, hogy ugyanazt a dokumentumot szeretnék-e vele aláíratni, egyebekben a figyelmeztetést az alperes szóban

is közölhette volna. Mivel ugyanannak a dokumentumnak az átvételét tagadta meg, nem kezelhető ez az ügy akként, hogy két alkalommal történt meg annak átvételének megtagadása.

[34] A dokumentumot egyébként átvette, az jelenleg is nála van, így az elsőfokú bíróság helytelenül jutott arra a következtetésre, hogy megszegte az együttműködési kötelezettségét vagy a jóhiszeműség és tisztesség követelményét.

[35] Az elsőfokú bíróság indokolásából az következik, hogy a munkavállalóknak mindent alá kell írniuk, amit eléjük tesz a munkáltató, ami azonban teljes jogbizonytalanságot okozna. Attól, hogy egy munkavállaló felelősen át kívánja olvasni azt a dokumentumot, amit elé tesznek, attól még a bizalom nem vesz el.

[36] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a felmondási indok okszerűségének értékelése során figyelembe vette azt a tényt, hogy egy olyan munkáltatói írásbeli intézkedés átvételét tagadta meg, amely a munkavégzése hiányosságával volt összefüggésben és kifejezetten az igazolatlan távollétét róta fel. Hangsúlyozta, hogy a figyelmeztetés tartalmát is valótlannak tartja, de azt megtámadni nem tudta, tekintettel arra, hogy az nem az Mt. 56. § szerinti írásbeli figyelmeztetés. Így az elsőfokú bíróságnak nem volt alapja arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés tartalmát figyelembe vegye.

[37] Jogellenesnek tartotta azt is, hogy az elsőfokú bíróság figyelembe vette a bizalomvesztéshez vezető utat is, tehát a munkavégzési helyről való eltávozást, azonban ez nem volt a per tárgya, az felmondási indokként nem szerepelt.

[38] A felmondás nem okszerű, hiszen egy egyszerű nyilatkozat átvételének a megtagadása nem szolgálhat jogszerű felmondási okként, különösen, hogy egy alkalommal sem közölték vele azt, hogy kizárólag az átvételt kellene aláírnia. Csak annyit közöltek vele, hogy írja alá a dokumentumot.

[39] A joggal való visszaélés körében továbbra is állította, hogy a felmondás valódi indoka nem az volt, hogy a felperes az együttműködési kötelezettségét megszegte, hanem az, hogy a jogos igényeit a keresetlevélben hivatkozott eljárásokban érvényesítette, mely eljárások eredményesek voltak. Ezek az eredmények az alperest bosszantották, így az egyenlő bánásmód hatóság előtti eljárás után rövid időt várt, majd egy teljesen bagatell okra hivatkozva szüntette meg a munkaviszonyát. Ezeket az eljárásokat éppen amiatt kell figyelembe venni, mert eredményesek voltak, de az ítélet nem tartalmazza azt az egyeztetést, amit a felperes kezdeményezett az alperessel szemben és ami ugyancsak eredményes volt.

[40] A bizonyítékok értékelésével kapcsolatban kifejtette, hogy tanú1, tanú2 és tanú3 egyezően előadták, hogy az alperesi jogi képviselő és az alperesi törvényes képviselő együttes jelentében egyeztettek a perről, peres dokumentumokat is átnéztek, ami komoly aggályokat vethet fel. Ezen egyeztetéssel kapcsolatban az elsőfokú bíróság semmilyen kérdést nem tett fel, csak megelégedett annyival, hogy a tanúk a törvényes figyelmeztetést követően tették meg a vallomásukat.

[41] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. Indokolásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékokat megfelelően mérlegelve, a jogszabályoknak megfelelő, megalapozott döntést hozott. A fellebbezés anyagi jogi jogszabályokra hivatkozó érvelést nem tartalmazott, de indokolása ellentétes az elsőfokú eljárásban felvett bizonyítás eredményével is. Kiemelte, hogy a felperes a munkahelyének elhagyására nem kért engedélyt és nem is kapott, de ezt az indokot a felmondás nem tartalmazta, hiszen az a kétszeres értékelés tilalmába ütközött volna. Ez a magatartás azonban alapot szolgálhatott volna már a munkaviszony felmondására.

[42] A bizonyítási eljárás során egyértelművé vált, hogy a felperes az írásbeli figyelmeztetés másolati példányát tanú2től már 2024. december 19. napján megkapta átolvadás céljából, de az igazolt átvételét akkor is és december 20. napján is megtagadta. A másolati példány birtokában megismerhette az írásbeli figyelmeztetés tartalmát és azt is láthatta, hogy a munkáltatói intézkedés átvételét kellett volna aláírásával igazolnia.

[43] Az írásbeli jognyilatkozat a címzettnek való átadással közöltnek tekinthető [Mt. 24. § (1) bekezdés], így nem helytálló az a fellebbezési érvelés, hogy egy írásbeli vezetői figyelmeztetés nem alkalmas joghatás kiváltására.

[44] A felperes két alkalommal tagadta meg a dokumentum átvételét, az ezzel ellentétes felperesi állítás iratellenes. A felperesnek ez a magatartása megalapozhatja a munkáltató felmondását, amelyet az elsőfokú bíróság kellően és részletesen kifejtett. Egy vezetői írásbeli intézkedés átvételének a megtagadása a munkavállalótól elvárható együttműködés olyan mértékű hiánya, mely nemcsak rombolja a munkahelyi légkört, de nélkülözi a munkahelyi vezetőkkel szembeni alapvető tiszteletet és lojalitást, amely miatt a munkaviszony további fenntartása a munkáltatótól nem várható el. A felperesi állásponttól eltérően tehát nem egy „egyszerű” nyilatkozat átvételének a megtagadása volt a felmondás oka, hanem egy engedély nélkül, munkahelyét elhagyó munkavállalóval szemben fellépni kívánó munkáltatói intézkedés átvételének a megtagadása, mely bizalomvesztés alapjául szolgál. Részletezte, hogy sem a Pp., sem a 6/2018. (III.26.) MÜK szabályzat nem tiltja azt, hogy az ügyvéd a tanúkat meghallgatásukat megelőzően jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa, így jogszerűen járt el az elsőfokú bíróság akkor, amikor tanú1, tanú2 és tanú3 tanúvallomásait bizonyítékként értékelte.

[45] A felperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében a fellebbezésben foglaltakat továbbra is fenntartotta. Ebben az írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban kifejtette még, hogy mivel az nem az Mt. 56. §-a szerinti jognyilatkozat volt, így az nem válthatja ki azt a joghatást, mint az Mt. 56. § szerinti figyelmeztetés. Ebből következően az álláspontja az volt, hogy irreleváns az, hogy azt átveszi vagy sem.

[46] Az ítéltábla a felülbírálati jogkörét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között gyakorolta [Pp. 370. § (1) bekezdés], tekintettel arra, hogy az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot nem talált és eltérő anyagi pervezetésre sem volt szükség [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdés].

[47] Ebben a körben az ítéltábla elsődlegesen azt vizsgálta, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének a felperes által hivatkozott Pp. 381. §-ában foglaltak szerinti hatályon kívül helyezésének van-e alapja.

[48] A Pp. 381. §-a akként rendelkezik, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét végzéssel hatályon kívül helyezheti, és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasíthatja, ha szükséges az elsőfokú eljárás megismétlése vagy kiegészítése, mert az elsőfokú eljárás lényeges szabályainak megsértése az ügy érdemi eldöntésére kihatott, és annak orvoslása a másodfokú eljárásban nem lehetséges, vagy nem észszerű.

[49] Az ítéltábla azonban megállapította, hogy a felperes a fellebbezésében eljárási szabálysértésként a Pp. 263. § (1) bekezdés és 279. § (1) bekezdés megsértésére hivatkozott. Ezen jogszabályhelyek a bizonyítékok szabad felhasználására és a bizonyítékok értékelésére vonatkozik. A szabad bizonyítás elve azt jelenti, hogy a bíróság felhasználhat minden olyan bizonyítékot, ami alkalmas a tényállás megállapítására, de a felperes nem adta annak indokát, hogy ezt mennyiben sértette meg az elsőfokú bíróság. Megállapította ugyanakkor az ítéltábla, hogy az elsőfokú bíróság az ítéletében részletesen számot adott arról, hogy mely bizonyítékokat találta alkalmasnak, a felperes által kifogásolt három tanú vallomását miért vette figyelembe, illetve tanú4 tanúvallomását miért mellőzte.

[50] A Pp. 279. § (1) bekezdésében rögzített, a bizonyítékok szabad mérlegelésének elve az előző jogszabályhelyből következik, a bíróságot ugyanis a szabad bizonyítás mellett megilleti a bizonyítékok eredményének szabad mérlegelése is. Az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság az ítélete meghozatalakor az indokolásban a felek nyilatkozatainak és az általuk rendelkezésre bocsátott bizonyítékok egybevetése alapján állapította meg a tényállást.

[51] A bizonyítási anyagon alapuló ténymegállapítás logikai tevékenység, amelynek során a bizonyító tényekről (bizonyítékokról) következtetünk a bizonyítandó tényekre (a

jogilag releváns tényekre). Ennek során a bíróság megállapítja a bizonyítási eszközök hitelességét (annak fokát), a bizonyítékok erejét (bizonyító értékét), jelentőségüket a jogvita eldöntése szempontjából. Értékeli a tanúvallomás hitelt érdemlő voltát, a szakértői vélemény logikai meggyőző erejét, az okirat valóságát, a tárgyi bizonyítékok állapotát stb. A bizonyító adatokat a bíróság egyenként és összességükben is értékeli, megvizsgálja és összehasonlítja bizonyító értéküket, figyelembe veszi összefüggéseiket és ellentmondásaikat és ennek eredményeként alakítja ki a valóságról szerzett meggyőződését, amelyet ténymegállapítások formájában rögzít a határozata indokolásában. A szabad mérlegelés eredményében megnyilvánuló bizonyosság nem szubjektív vélemény, objektív megalapozottnak kell lennie [Döme Attila: A bizonyítás általános szabályai. In: Varga István (szerk.): A polgári perrendtartás és a kapcsolódó jogszabályok kommentárja II-III. HVG-ORAC, Budapest, 2018, 1191-1192. o.].

[52] Mindezek alapján az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a felperes által hivatkozott eljárási szabályok betartásával járt el, annak eredményéről a Pp. 346. § (5) bekezdésben írt kötelezettségének megfelelően az ítéletben számot is adott, így az nem szenved olyan hiányosságban, ami miatt szükséges és indokolt lett volna az elsőfokú eljárás megismétlése, vagy kiegészítése. Ebből következően az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezésére irányuló fellebbezési kérelmet megalapozatlannak találta.

[53] Ezt követően vizsgálta az ítéltábla a felperes elsődleges és másodlagos fellebbezését, mely az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatására irányult. Ebben a körben a felperes a másodfokú bíróságtól kért felülbírálati jogkört jogszabályhelyre utalással nem jelölte meg azonban annak tartalma szerint azt kérte, hogy az ítéltábla a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősítse, ennek alapján a tényállást módosítsa, egészítse ki [Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja], illetve, hogy a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonjon le, a megállapított tényeket minősítse másként [Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja].

[54] Az e törvényhelyhez fűzött Pp. Nagykommentár a következőket mondja: „A bizonyítás eredményének mérlegelését illetően a Pp. csak az okszerűtlen mérlegelés felülbírálatát engedi meg, vagyis a bizonyítás eredményének mérlegelése csak akkor hagyható figyelmen kívül, ha az okszerűtlen, vagyis jogszabálysértő vagy ha a másodfokú bíróság is bizonyítást folytatott le. Szűk értelemben vett felülmérlegelésre, azaz a jogszabálysértés megállapítása nélkül a mérlegelés megváltoztatására nincs lehetőség. Ez tehát azt jelenti, hogy az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást a másodfokú bíróság a bizonyítás okszerűtlennek minősítése után módosítja, kiegészíti vagy további bizonyítást folytathat le akár az első-, akár a másodfokú eljárásban hivatkozott tény megállapítására, és így módosítja, egészíti ki azt. Tehát a tényállás megváltoztatására a másodfokú bíróság nem jogosult anélkül, hogy a bizonyítás eredménye ne lenne okszerűtlen, illetve ne folytatna le további bizonyítást, azonban az elsőfokú bíróság által helyesen megállapított tényekből eltérő jogi következtetést vonhat le, a tényeket minősítheti másként.”

[55] Ha az adott tényállás megállapítása a beszerzett bizonyítékok értékelésének eredményeként a logika szabályai szerint lehetséges volt, és az nem volt kizárt, a másodfokú bíróság akkor sem bírálhatja felül az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, ha ő maga egyébként a bizonyítékok mérlegelése alapján más ténybeli következtetésre jutott volna. Ez ugyanis a bizonyítékok másodfokú eljárásban történő felülmérlegelésének tilalmába ütközik.

[56] Az ítéltábla szerint azonban az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás a bizonyítékokkal összhangban állt, amelyből a jogszabályoknak és a bírói gyakorlatnak megfelelő következtetésre jutott. Ezzel az ítéltábla egyetértett, így csupán a fellebbezés alapján utal az alábbiakra:

[57] A fellebbezésben a felperes csak állította, hogy engedélyt kért és kapott is (TANÚ1)től 2024. december 5-én a munkahelye elhagyására, azonban annak nem adta indokát, hogy miért téves az ezzel ellentétes megállapítása az elsőfokú bíróságnak. A 2024. december 6-án kelt, tanú1 tanúvallomása (33.M.70.009/2025/21. sorszámú jegyzőkönyv 6. oldal utolsó bekezdés) és tanú2 tanúvallomása (33.M70.009/2025/21. sorszámú jegyzőkönyv 9. oldal 1. bekezdés). azonban az engedély nélküli eltávozást igazolja. Megjegyzi az ítéltábla, hogy az elsőfokú bíróság elrendelte a felperes és tanú1 szembesítését is, amely eredményre vezetett, ez alapján csak a felperes értékelte úgy, hogy tanú1 engedélyezte a távozását.

[58] A felperes a fellebbezésében alaptalanul állította azt is, hogy az elsőfokú bíróság helytelenül jutott arra a következtetésre, hogy 2024. december 19. napján tanú2 a dokumentum átolvasására elegendő időt adott, hiszen ilyen ténymegállapítása az elsőfokú bíróságnak az ítéletben nem volt. A perben ugyanakkor lényeges volt az a felperes által nem relevánsnak tekintett tény, hogy nemcsak 2024. december 19-én, hanem december 20-án is megkísérelték átadni részére az írásbeli figyelmeztetést, amelynek során mindössze az átvétel tényét kívánta a munkáltató dokumentálni. A felperes állításával ellentétben tanú2 tanúvallomásában elmondta azt, hogy annak tartalmáról tájékoztatta, a másolatát átadta, majd annak az elolvasását követően közölte a felperes azt, hogy nem írja alá (33.M.70.009/2025/21. sorszámú jegyzőkönyv 9 oldal 4. bekezdés). Az aláírást másnap is megtagadta – miután a tartalmát már egészen biztosan ismerte -, hivatkozva arra, hogy nem ért vele egyet. A felperes viszont ezen tanúvallomásra a tárgyaláson észrevételt nem tett, annak valóságtartamát nem vitatta, így az elsőfokú bíróság alappal fogadta el azt az ítélet meghozatalakor.

[59] Az ítéltábla megállapította azt is, hogy úgy állítja a felperes a fellebbezésben a felmondás indokának a valótlanságát, hogy egyébként azt alátámasztó bizonyítékot nem jelölt meg. A perben nem annak volt elsődleges jelentősége, hogy milyen dokumentum átvételének igazolását tagadta meg, hogy az tényleges joghatás kiváltására ez alkalmas volt-e vagy nem, hanem annak, hogy azt a felperes kellő indok nélkül két alkalommal tette meg.

[60] Mindemellett amennyiben a munkáltató az írásbeli figyelmeztetés jogával él, az akár szabályszerű, akár nem, (ezt a bíróságnak nem kellett vizsgálnia) abban a rosszállását fejezi ki, ami ismételt előfordulás esetén súlyosabb következménnyel szankcionálhat. A munkáltatónak emiatt fűződhet érdeke ahhoz, hogy az átvétel tényét dokumentálja, aminek megtagadása viszont a felperes hivatkozásával ellentétben két alkalommal valósult meg. Önmagában az a körülmény, hogy a munkavállaló átveszi az írásbeli intézkedés másolatát (aminek megtörténte nem volt vitatott), az átvétel tényének igazolása hiányában ahhoz jogkövetkezmények nem fűződhetnek és emiatt vált szükségessé 2024. december 20-án annak meghírusulását jegyzőkönyvvel való igazolása. Az együttműködési kötelezettség megszegését éppen az jelenti, hogy az egyik fél – jelen esetben a munkáltató – jogának gyakorlását (figyelmeztetés) a másik fél – a munkavállaló – az átvétel igazolásának megtagadásával szándékosan és rosszhiszeműen megakadályozta.

[61] Az ítéltábla ezért egyetértett az elsőfokú bíróságnak azzal a következtetésével, hogy ezzel a magatartásával a felperes az együttműködési kötelezettségét megszegte és az a felperes állításával ellentétben nem felelt meg a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének. Ezek az általános magatartási követelmények a tartós és bizalmi jellegű munkajogviszonyban folyamatosan és különösen terhelik a feleket.

[62] Alaptalanul utalt arra is a felperes, hogy jogbizonytalanságot okozna, ha a munkavállalóknak mindent alá kellene írni, hiszen a perben nem erről volt szó, csak egy dokumentum átvételének a tényét kellett volna aláírásával igazolni, emellett a felperesnek kellő időt biztosítottak a dokumentum elolvasására, részletes értelmezésére pedig a hivatalos aláírást követő átvétel után is lehetősége lett volna.

[63] Az okszerűség körében is alaptalan volt a felperesi érvelés, hiszen az elsőfokú bíróság nem sértett jogszabályt akkor, amikor értékelte azt a ténytet, hogy egyébként engedély nélküli eltávozás miatt kapott írásbeli figyelmeztetést. A felmondás tartalmazta, hogy engedély nélkül hagyta el a szolgálati helyét a felperes, ami miatt korábban figyelmeztetésben részesült, így az elsőfokú bíróságnak azt kellett szem előtt tartania, hogy egy felperesi – bizonyítottan valós – kötelezettségzegés után valósult meg az újabb kötelezettségzegő, ezúttal az együttműködési kötelezettséget megszegő magatartása.

[64] Az ítéltábla szerint a felperesnek a joggal való visszaélésre való hivatkozását is helyesen értékelte az elsőfokú bíróság, hiszen önmagában a két hatósági eljárás nem igazolja az okozati összefüggést az alperesi intézkedéssel, különösen, hogy csak az egyik volt elmarasztaló, míg a másikban a kérelmet a felperes visszavonta. Ennek elfogadása – ahogy arra az alperes is helyesen hivatkozott – oda vezetne, hogy ilyen esetekben soha nem lehetne jogszerű felmondással a munkaviszonyt megszüntetni. Megjegyzi az ítéltábla, hogy ebben a körben az alperes szintén csak állította, de nem részletezte, hogy mi alapozná meg a fellebbezési érvelését.

[65] Az ítéltábla egyetértett azzal is, hogy a perben meghallgatott tanúk vallomása figyelembe vehető volt, a rendelkezésre álló adatok alapján az alperesi jogi képviselő a perhez kapcsolódó általános tájékoztatásán kívül a tanúkat nem befolyásolta. Alaptalanul állította a felperest azt, hogy ezen egyeztetéssel kapcsolatban további kérdéseket kellett volna az elsőfokú bíróságnak feltennie, hiszen amennyiben egyéb kételye nincs, ezeknek a kérdéseknek nincs alapja. A felperes és jogi képviselője ugyanakkor ezen a tárgyaláson végig jelen volt, így amennyiben indokoltnak tartották volna, ebben a körben megillette volna a kérdésfeltevés joga őket. Ennek hiányában viszont az elsőfokú bíróság a bizonyítékok egyenkénti és együttes mérlegelésével – a tanúknak, (TANÚ1)nak, tanú2nek és tanú3nak a hamis tanúzás törvényi következményeire történt figyelmeztetés után – megalapozott következtetésre jutott.

[66] Ebben az ítéltábla egyetértett az elsőfokú bíróság azon következtetésével, hogy bizalomvesztés miatt megalapozott a felmondás, amennyiben a munkavállaló az engedély nélküli eltávozása miatt alkalmazott írásbeli figyelmeztetést tartalmazó dokumentum átvételét két alkalommal alapos ok nélkül megtagadja. Ebben nem valósít meg joggal való visszaélést önmagában az a tény, ha azt megelőzően a munkavállaló egy eredményes hatósági eljárást kezdeményezett a munkáltatóval szemben.

[67] A fentiekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata szerint – lényegében annak helyes indokai alapján – helybenhagyta.

[68] Az ítéltábla perköltség felől a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján határozott és kötelezte a pervesztes, alaptalanul fellebbező felperest az alperesnek a másodfokú eljárásban felmerült költségének a megfizetésére. Az alperes a perköltségét ügyvédi munkadíjban határozta meg, azonban a másodfokú eljárás megindításakor már hatálytalan, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján számította azt fel, ami korábban az elsőfokú eljárásban megállapítható perköltség 50%-át, azaz a másodfokú pertárgyérték (2 460 342 forint) 2,5%-át jelentette. Az ítéltábla ezért a következetes gyakorlatával egyezően (Mf.I.50.018/2025/11.) a hatályos, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII.09.) IM rendelet szerint, a pertárgyérték 5%-ával szemben ennek a megfizetésére kötelezte a felperest 61 509 forint összegben, az alperes kérésével egyezően általános forgalmi adó nélkül

[69] A perben a feleket a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg. A másodfokú eljárásban az illeték alapja az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése alapján 2 460 342 forint volt, amely után az Itv. 46. § (1) bekezdés szerint számított 8%-a, azaz 196 827 forint a feljegyzett illeték, amely a pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a Pp. 102. § (6) bekezdés alapján az állam terhén marad.

[70] A másodfokú perköltség megfizetésére vonatkozó teljesítési határidő a Pp. 344. § (1) bekezdésén alapul.

[71] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés értelmében tárgyaláson kívül bírálta el.

[72] Az ítélet ellen a fellebbezés lehetőségét – megengedő szabály hiányában – a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Debrecen, 2026. május 28.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke – előadó bíró, Dr. Rózsavölgyi Bálint sk. bíró,
Dr. Riczu András sk. bíró