



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.098/2025/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a személyesen eljár **Felperes1** (Cím1.) **felperesnek**, a Dr. Szilágyi Orsolya Ügyvédi Iroda (Cím9; ügyintéző: dr. Szilágyi Orsolya ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím2) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 21.M.70.383/2023/63. számú ítélete ellen, a felperes 66. sorszámú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül- meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 57.900 (ötvenhétezer-kilencszáz) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak – az Állami Adó- és Vámhatóság illetékbevételi számlájára - 161.280 (százhatvanegyezer-kétszáznyolcvan) forint meg nem fizetett fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2017. június 6. napján kötött munkaszerződést az alperessel, fél évig az Igazgatóság1on dolgozott engedélyezési főszakértő munkakörben, majd 2018. január 1-jével került át az Osztály1ra (a továbbiakban: Osztály1), jogász munkakörbe. Az Osztály1 a Igazgatóság2hoz tartozott, az osztály vezetője a felperes távozási tanú volt. A Osztály1ra kerülését követően a felperes többek között tanú8rel és dr. tanú7sal került egy szobába, mentoraként először közülük egyik, majd másik kollégáját tették meg. A felperesnek már ebben az időszakban is konfliktusos volt a viszonya a kollégáival, ha eltérő szakmai álláspontja volt, véleményét élesen fogalmazta meg, sokszor személyeskedő megjegyzések kíséretében, mentorai és osztályvezetője irányítását inkább ellenérzéssel, mint együttműködően fogadta. Főként tanú8rel váltak gyakorivá indulatos, személyeskedésbe hajló vitái. Kollégái közül több is jelezte az osztályvezető felé, hogy a felperessel nem könnyű együtt dolgozni kommunikációs stílusa miatt, amit tanú1 a felperesnek is visszajelzett.

[2] A covidjárvány időszakában tanú1 osztályvezető egy értekezleten bejelentette, hogy a felperest külön szobába fogja ültetni. Ugyanezen az értekezleten az oltásról való eltérő álláspontjuk miatt a felperes ismét nyílt konfliktusba keveredett tanú8rel. Miután indulatos érvelésével a felperesnek nem sikerült kollégáját meggyőznie, közölte vele, hogy a nézeteltérést akár „le is bocszolhatjuk”. Majd bement a szobába, ahol addig kollégáival ült és többek jelenlétében demonstratívan körbeköhögte a szobát, mielőtt onnan kiköltözött volna. A felperes ezen az értekezleten és azután tanúsított magatartása a többi kollégáiban erős ellenérzést, és a felperessel szembeni félelmet keltett. Amikor osztályvezetője emailben kérdőre vonta a történetek miatt, a felperes a következőket válaszolta: „A munkavégzés tanúsítása során szükséges együttműködési kötelezettségemet nem szegtem és nem is kívánom, agresszív pedig olyan értelemben voltam, hogy számonkértem ingerültebb hangon mindenféle tettegességet nélkülözve *sajnos* egy kollégát, hogy miért él vissza a különleges adataimmal?! Amire egyébként annyi volt a megnyugtató válasza, hogy ne állítsak olyat, amit nem tudok bizonyítani. (magyarul nem tagadta) Más nem történt.” [A levélben a *sajnos* szó minimális betűmérettel volt szedve.]

[3] Ezt a választ a felperes felettesei a kisbetűvel szedett, de mégis ott lévő „sajnos” szócska miatt szintén fenyegetőnek ítélték, és az osztályvezető és a jogi igazgató is szükségesnek látta, hogy a felperest figyelmeztesse arra, hogy tartsa be az alperesnél elvárt viselkedési normákat, és tartózkodjon az agresszív megnyilvánulásoktól. A felperes ezt követően bement abba a szobába, ahol tanú9 és tanú2 kollégák ültek, és kérdőre vonta őket azzal kapcsolatosan, hogy miért állítanak olyat, hogy a felperes magatartása félelmet keltett bennük. Fellépése a kollégákban ezúttal is kifejezetten diszkomfortérzést keltett.

[4] A felperest 2022. őszén beültették abba a szobába, ahol tanú9, tanú2 és rajtuk kívül tanú6, később pedig egy új munkatárs, tanú4 is ült. Eleinte a felperes együttműködése ezekkel a kollégákkal kielégítő volt. 2023. januárjától kezdve azonban, miután elterjedt a munkatársak között egy olyan hír, hogy létszámcsökkentések lesznek, és a felperes attól félt, hogy ő is érintett lesz az ügyben elkezdett egyre feszültebben viselkedni. A kollégáival minduntalan ezt a témát kívánta szóba hozni, és gyakran fejtegette előttük, hogy problémásnak tartja, hogy tudomása szerint az alperes a továbbiakban nem kívánja alkalmazni a Kollektív Szerződésnek azt a rendelkezését, ami az alperesi dolgozókra nézve a felmondási idő, valamint a végkielégítés számítását a Munka Törvénykönyvének kedvezőebben állapította meg. Ha pedig a kollégái nem mutattak fogadókészséget álláspontjára, egyre agilisabban győzködté őket.

[5] Munkavégzés közben is egyre nagyobb feszültség volt nála érzékelhető, a feladatai ellátása során gyakran fennhangon ideges megjegyzéseket tett, csapkodta a billentyűzetet, az asztalhoz csapkodta az egeret, amivel szobatársait zavarta saját munkájukban. Amikor ezt szóvá tették, a felperes gúnyosan reagált kollégái jelzésére. A velük való kommunikációban egyre inkább ellenségessé vált, a szakmai vitákban ellentmondást nem tűrő, lekezelő hangnemben beszélt velük. Kioktató hangnemű megjegyzéseket tett felőlük gyakran akkor is, ha azok egymás között kívántak jogi kérdéseket megvitatni, vagy akár akkor is, amikor más osztályok munkatársaival dolgoztak együtt. Más osztályokon dolgozók is panaszkodtak arra, hogy nem szívesen veszik igénybe a felperes jogi támogató munkáját, mert nem annyira nyitott a megoldások közös keresésére, ehelyett inkább kioktató, számonkérő, esetenként támadó hangnemben kommunikál velük, és makacsul szembemegy a régóta kialakult, felsőbb hatóságok által sem kifogásolt megoldásokkal. A felperes munkaidőben gyakran nem a munkafeladataival, hanem saját vállalkozása ügyeivel, hírolvasgatással foglalkozott, és ezt másokkal is nyíltan közölte, előttük szinte demonstratívan mutatva, hogy ő nem a munkájával van elfoglalva.

[6] Munkatársait a felperes magatartása oly mértékben zavarta, hogy ha teheték igyekeztek vele elkerülni a kommunikációt, sőt a szobatársai inkább egymással sem beszéltek a szobában tartózkodott. Munkával kapcsolatos kérdésekben is inkább valamilyen online alkalmazáson keresztül, vagy úgy egyeztettek egymással, hogy kimentek a szobából.

[7] A felperes távozását követően késő délután próbálták meg pótolni azokat a munkáikat, amikkel nap közben a felperes munkájukat zavaró hangos viselkedése miatt, vagy azért nem haladtak, mert a felperes indulatos magatartása, kommunikációja oly mértékben felzaklatta őket, hogy nem tudtak munkára koncentrálni. A felperessel kapcsolatos problémák az osztály dolgozói között állandó beszédtemává váltak, ami már komolyan elvonta a figyelmüket az általuk elvégzendő munkafeladatokról is. A kollégák panaszait tanúl osztályvezetőnek rendszeresen jelezték, aki újra és újra megpróbált a felperessel beszélni arról, hogy változtatnia kell a magatartásán, a felperes viselkedésében azonban érdemi fordulat nem történt.

[8] Február első napjaiban a felperes az alperes anonim kérdések rendszerében is feltett egy kérdést az őt akkoriban igen foglalkoztató témáról. Bejegyzésében arra kérdezett rá, hogy valóban igaz-e az a „folyosói pletyka”, mely szerint az alperes a továbbiakban nem kívánja az alperesnél érvényben lévő Kollektív Szerződés Munka törvénykönyvétől eltérő felmondási idő és végkielégítés mértékekre vonatkozó rendelkezéseit alkalmazni. Kifejtette azon álláspontját, hogy ha ez valóban igaz, akkor ezt miért nem tekinti megalapozott döntésnek. Az ilyenfajta eljárást tisztességtelennek és az egyenlő bánásmódot megsértőnek, sőt olyannak minősítette, ami már a csalás gyanúját is felveti, aminek kártérítési vagy akár büntetőjogi következménye is lehet.

[9] Az anonim kérdés megválaszolását az Osztály1-ra bízták, tanúl pedig a feladatot 2023.február 6-án a felperesre és tanú4-re szignálta ki. A felperes tanú4 közreműködésével elkészített válaszát az osztályvezető nem találta megfelelőnek, mivel az álláspontja szerint nem volt kellően rövid és közérthető, és a jogi okfejtéssel sem értett egyet.

[10] A válaszadás feladatával ekkor dr. tanú7t is megbízta, ezért a felperes ezzel a kollégájával a kérdésről egyeztetést kezdeményezett. Érdemi szakmai egyeztetés azonban közöttük a kérdésben nem alakult ki, a felperes kollégája érveire oda nem illő, degradáló megjegyzéseket tett, vagy csak a szemét forgatta, ezzel fejezve ki egyet nem értését. Majd egyszercsak, miközben kollégája még az érveit ismertette, fel is állt, és fogta a táskáját, hogy

hazamenjen. Csak kollégája kifejezett kérésére ült vissza, hogy őt végighallgassa. Az osztályvezető végül dr. tanú7 által írt választ továbbította a társosztálynak, hogy közzé tegyék az anonim kérdések rendszerében, amiről február 9. napján a felperest is tájékoztatta. Ezt követően a felperes bement dr. tanú7hoz, és nem tetszését fejezte ki neki amiatt, hogy az osztályvezető nem a felperes, hanem az ő anonim kérdésre adott válaszát küldte meg a társosztálynak. A szobában ekkor bent tartózkodtak tanú8 és tanú10 kollégák is. A felperes az álláspontját egyre indulatosabb hangon taglalta tanú7ak, aki erre felhívta a figyelmét, hogy meglátásaival inkább az osztályvezetőhöz kellene fordulnia.

[11] Ezt követően a felperes kiviharzott a szobából, maga mögött az ajtót úgy becsapva, hogy az ajtó melletti szekrény tetejéről tárgyak estek le a földre. Viselkedését a szobában ülők annyira fenyegetőnek érezték, hogy a felperes távozását követően, nehogy ő vissza tudjon jönni – holott ez az alperesnél egyáltalán nem volt szokás – a szobájuk ajtaját bezárták, és jó ideig zárva tartották.

[12] A történetek után tanú1 a következőket írta a felperesnek: „...Még valami, kizárólag szakmai szempontból kérdezem, mert egyébként tényleg anonim és nem is szándéka senkinek a vezetés részéről lenyomozni, hogy ki a kérdező, ennek nincs jelentősége, hanem próbál minden kérdésre objektív és szakmai választ adni, teljes transzparencia mellett még akkor is, amikor nyilvánvalóan visszaélnék a kollégák a lehetőséggel és a biztonsági kultúrával egyáltalán össze nem függő kérdést tesznek fel, de nyugtass meg légy szíves, hogy nincs közöd ehhez a kérdéshez, mert szakmailag, mint a szakmai vezető, a kollégád nagyon elkeserednék, bár inkább legyen költői ez a kérdés, jobb ha nem is tudom az igazságot.” tanú1 ugyanebben a levelében azt is jelezte a felperes felé, hogy dr. tanú7sal való viselkedését elfogadhatatlannak tartja, és kérte a felperest hogy tartózkodjon attól a jövőben, hogy szakmai nézeteltérések során erőszakosan nyilvánuljon meg, ajtót csapkodjon, felemelje a hangját, fenyegető hangnemben negatív következményeket valószínűsítő illetve árnyaló stílusban kommunikáljon, amivel félelmet kelt a munkahelyi közösségben.

[13] A felperes munkatársakkal való kommunikációs stílusában azonban ezt követően sem történt alapvető változás. Sőt ebben az időszakban a felperes már maga is számos apró jellel a munkahelyi közösségen való kívülállóságát hangsúlyozta, például rendszeresen a munkaidő letelte előtt távozott az irodából, az értekezleten nem kollégái mellé, hanem egy távolabbi sarokba ült le, nem figyelt oda már arra sem, hogy a munkahelyi öltözködési normákat kövesse.

[14] 2023. február 16. napján az alperes vezérigazgatója egy általános, alapvetően minden munkatársra azonos mértékű bérfejlesztésről döntött, az év elejére visszamenő hatállyal. A felperes havi bruttó munkabére ekkor 1.158.000 Ft-ra emelkedett.

[15] A fokozódóan fennálló magatartásbeli problémák 2023. kezdetétől– így különösen a február 9-én történtek – miatt tanú1 február második felében a felperes minősítését soron kívül elvégezte. A minősítésben a legalacsonyabb szinten értékelte a felperes csapatmunkáját, irodai kommunikációját és ügyfélközpontúságát. Az értékeléshez fűzött javallatban többek között fejlesztendő területként rögzítette a jogi „támogató” funkció ellátásához szükséges szemléletmód megszerzését, a szakmai ellenvéleményekkel kapcsolatos kulturált szakmai vita gyakorlatát, az irodai kommunikáció javítását, a nem vállalati környezetbe illő magatartásoktól való tartózkodást, elvárt közösségi normák betartását, a csapatban történő feladat végrehajtás hajlandóságának és képességének fejlesztését, továbbá a szakmai nézeteltérések kulturált, jogtanácsoshoz illő kezelését.

[16] A minősítés a felperes számára a 2023.február 20. napján tartott meghallgatáson került átadásra. A meghallgatáson a február 9. napján történteken kívül szóba került az is, hogy az elmúlt időszakban a felperes több alkalommal szóban és elektronikus levelezésben az Osztály1 munkatársai, valamint az alperes más szakmai szervezeteinek munkavállalói és vezetői felé erőszakos, burkoltan fenyegető, provokatív magatartást tanúsított, amelyek eredményeképpen az Osztály1 munkatársai fenyegetve érzik magukat a felperes által, ami már az osztály működésére is hátrányosan hat. A felperes a meghallgatáson nem ismerte el, hogy ismétlődően verbálisan erőszakos magatartást, ismétlődően a tárgyak elleni erőszakos magatartást, valamint, hogy kollégáival szemben ismétlődően olyan viselkedést tanúsított volna, ami a munkaviszony normál kereteibe nem illett. Kifejtette, hogy nézeteltérés „lebokszolással” történő eldöntésére tett megjegyzése komolytalan volt, amit csak viccnek szánt. Nem ismerte el azt sem, hogy az egyes elektronikus levelezésekben használt stílusa mások becsületét sérthette volna, sőt kifejezetten azt titulálta becsületsértőnek, hogy az osztályvezető az ő viselkedését erőszakos és fenyegető magatartásnak minősítette. A soron kívüli minősítésére a felperes a következő megjegyzést vezette fel: „nem értek vele 1-et”. A meghallgatást követően 2023.február 23-án tanú1 feljegyzést írt felettesei felé, melyben vázolta a felperes magatartásával kapcsolatos kifogásokat, és kezdeményezte a felperessel szemben – akár egy komolyabb – munkáltatói intézkedések meghozatalát.

[17] A felperes 2023. február 28. napján újabb kérdést nyújtott be az anonim kérdések rendszerébe, amelyben ismételten rákérdezett arra, hogy a Kollektív Szerződés korábbiaktól eltérő alkalmazása csak az utóbb keletkezett jogviszonyok esetén lesz-e érvényes, és amennyiben nem, mi indokolhatja a visszamenőleges alkalmazást.

[18] tanú8 és dr. tanú7 2023. március 1-jén egy feladat egyeztetése végett átmentek kolléganőikhez abba a szobába, ahol a felperes is ült, de éppen akkor nem tartózkodott a helységben. Amikor a szobába beléptek, az ajtót becsukták maguk mögött. Nem sokkal később a felperes is benyitott a szobába, és indulatosan megkérdezte, hogy „Ez ki volt?” dr. tanú7 érdeklődésére kiderült, hogy a felperes úgy értékelte, hogy kollégái szándékosan csukták be az ő orra előtt az ajtót, és miatt vonta indulatosan kérdőre őket.

[19] A felperes felett munkáltatói jogkört gyakorló vezérigazgató 2023. március 20. napján az osztályvezető feljegyzésében foglaltak alapján a felperes munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséről döntött. A felmondás indoklása szerint a felperes „a munkaszervezetbe nem tud beilleszkedni, a viselkedésével kapcsolatos kifogások közlését követően sem együttműködő, összeférhetetlen. Mások munkájába kéretlenül beleszól. Esetenként lekezelő, gúnyos, és tiszteltlen magatartást tanúsít. A szakmai ellenvéleményt

indulatosan fogadja. Munkatársaival megalázó, sértő, számonkérő, lekezelő, provokatív, megengedhetetlen viselkedést tanúsít. Erőszakos, indulatos viselkedése a kollégákban félelmet, diszkomfort érzetet kelt. Nyíltan nem együttműködő, negatív ellenséges magatartásával a kölcsönös együttműködésen alapuló munkahelyi légkört megrontotta, magatartása a napi munkavégzést nagymértékben akadályozza. E viselkedésére folyamatos tendenciát mutat, annak ellenére, hogy közvetlen felettese többször szóban a megfelelő, elvárt magatartásra figyelmeztette. Tanúsított magatartásával kapcsolatos problémák a 2023. február második hetében történetek követően, azóta is fennállnak. A fentiek okán megállapítható, hogy nem a munkakörének ellátáshoz szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsít, munkatársaival való együttműködési kötelezettségét nem teljesíti, az általános magatartási szabályokat nem tartja meg. Magatartása az Mt.-ben rögzített alapvető kötelezettségeken túl az Etikai Kódexben foglaltak sérelmét is megvalósítja”. Tekintettel arra, hogy a munkaviszony megszüntetésére a felperes magatartására alapított indok miatt került sor, az alperes a felperes részére végkielégítést nem fizetett.

Kereset

[20] A felperes keresetében kérte az alperes kötelezését a munkaviszonya jogellenes megszüntetése okán 2.316.000 Ft végkielégítés megfizetésére. Perköltségét – a per korábbi szakaszában fennállott jogi képviselőre tekintettel – 270.000 Ft-ban kérte megállapítani. Emellett kérte a perben lerótt 113.252 Ft eljárási illeték perköltségként való megtérítését is.

[21] Előadta, hogy álláspontja szerint az alperes felmondása több okból sem felel meg a jogszabályi követelményeknek. Az indoklásban rögzítettekből álláspontja szerint nem derül ki világosan, hogy az alperes miért nem tart igényt a továbbiakban a munkájára, mivel a vele szemben felhozott kifogások túlságosan általánosan kerültek megfogalmazásra. A felmondás csak konkrét felperesi magatartás megjelölése nélkül, közhelyes, általánosító megfogalmazásban közöl kifogásokat a felperes magatartására vonatkozóan. Az sem derül ki a felmondásból, hogy mely magatartásával az Etikai kódex mely rendelkezéseit sértette volna meg. Ezen túlmenően álláspontja szerint az indokolás azért sem világos, mert nem derül belőle ki, hogy milyen február második hetében felmerült magatartásbeli problémára utal. Ezen túlmenően felperes azt is vitatta, hogy akár a felmondásban felsorolt általános jellegű állítások, akár az alperes által a perben a felmondás tartalmát egyébként sem kellően konkrétan kifejtő állításai igazak volnának, álláspontja szerint így ezek nem is vezethettek okszerűen a munkaviszonya megszüntetéséhez.

[22] Vitatta, hogy a munkatársaival szemben erőszakos, fenyegető magatartást tanúsított volna, vagy beszélgetéseikbe kényszerűen beleszólt volna, illetve velük bármilyen szempontból is kifogásolhatóan kommunikált volna. Állítása szerint egyedül tanúval voltak néha vitái, azok sem neki felróható okból kezdődtek. Bár azt maga is elismerte, hogy 2023. januárjától kezdve elég ideges feszült volt a csoportos létszámcsoökkentésről keringő hírek miatt, azt vitatta, hogy ettől kezdve az alperes által állított magatartásokat tanúsította volna. Nem valós, hogy az indokoltnál nagyobb zajt csapott volna munkavégzés közben, kényszerűen beleszólt volna mások beszélgetésébe, kollégáiról vagy velük lekezelően gúnyosan, vagy tiszteletlenül beszélt volna, másokra bántó megjegyzést tett volna, nem vette volna ki a részét

a munkából, vagy éppen kérkedett volna azzal, hogy nem dolgozik. Nem fogadta el, hogy vele nem lehetett volna konstruktív eredményre jutni a viták során, vagy nem hallgatta volna meg mások véleményét, dr. tanú7t ott akarta volna hagyni, amikor ő az anonim kérdésre adott választ akarta vele megvitatni. Vitatta azt is, hogy tanú8ék szobájában az ajtót szándékosan csapta volna be nagy erővel, illetve, hogy akár tanú1, akár más felettese őt a magatartása miatt akár a korábbi, akár ebben az időszakban figyelmeztette volna 2023.február 20-át megelőzően. Állítása szerint olyan volt, hogy megbeszéltek dolgokat, de véleménye szerint ilyenkor kollégáival, illetve felettesével mindig tisztázta, hogy nem tett semmi kifogásolhatót. Nem felel meg a valóságnak, hogy az alperes munkaszervezetébe nem tudott volna beilleszkedni, állítása szerint az ottléte több mint öt éve alatt munkájára, illetve magatartására panasz nem érkezett.

[23] Álláspontja szerint elbocsájtásának valós okát egyáltalán nem a felmondásban rögzített indokok képezték, hanem a 2023. február elején és végén általa beküldött anonim kérdések, amelyekben az alperes számára kényes kérdéseket feszegetett, és rámutatott az alperes hivatalos álláspontjának helytelenségére, és annak lehetséges következményeire. Eddig az időpontig az alperesnek vele semmi baja nem volt, felé semmilyen kifogást nem is jelzett, csak az anonim kérdések feltételét követően kezdte érezni, hogy őt az alperestől el akarják távolítani, és erre mindenféle mondvacsinált indokokat keresnek. Mivel a felmondás valós indoka állítása szerint az volt, hogy az anonim kérdésekben ő a munkáltatójának nem tetsző véleményét fogalmazta meg a jogszabályok helyes értelmezése kapcsán, álláspontja szerint az alperes felmondása joggal való visszaélést is megvalósított.

Ellenkérelem

[24] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte.

[25] Kifejtette, hogy álláspontja szerint a felperessel közölt felmondás mindenben megfelelt a jogszabályi követelményeknek, és joggal való visszaélést sem valósított meg.

[26] Vitatta, hogy a felmondás indoklásában foglaltak nem kerültek volna kellően világosan megfogalmazásra, ugyanis ott felsorolásra került, hogy a felperes magatartásával az alperesnek pontosan milyen problémái voltak, az összefoglalóan megfogalmazott indokok konkrét tartalmát pedig az alperes a felperessel a 2023.február 20-i meghallgatáson és a felmondás átadásakor is részletesen ismertette.

[27] Az alperes a felmondásban összefoglalóan rögzített kifogásai alapjául szolgáló tényeket a perben is részletesen kifejtette.

[28] Állítása szerint tehát a felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez ténylegesen a magatartásában tapasztalt problémák vezettek, lekezelő, gúnyos, tiszteletlen, indulatos, megalázó, sértő, számonkérő, provokatív, másokban diszkomfort érzést, vagy már-már félelmet keltő viselkedése. Ez a fajta viselkedés, ami rá korábban is jellemző volt, 2023 év elejétől kezdve olyan mértékűre fokozódott, ami a munkatársaival való kölcsönös

együttműködést szinte lehetetlenné tette, a munkahelyi légkört megrontotta, és odáig vezetett, hogy az Osztálylon a napi munkavégzést már nagymértékben akadályozta. Ezzel a magatartásával az alperes az Mt. munkatársi együttműködésre vonatkozó szabályai mellett megszegte az alperes etikai kódexének azon rendelkezését, mely szerint „a munkavállalók nem tanúsítanak az emberi méltóságot bármely módon sértő magatartást, így különösen (...) megfélemlítést”, valamint magatartásával akadályozta munkahelyi környezetében az alperesnek azt az etikai kódexben megfogalmazott törekvését, amely szerint az alperes ösztönzi munkavállalóit, hogy munkahelyi kapcsolataikat sz. együttműködés, a nyitottság, a bizalom, az egymás kölcsönös elismerésének és támogatásának elveire építsék.”

[29] Az alperes többek között az Mfv. I.10.147/2015. számú Kúriai ítéletben foglaltakra hivatkozva kiemelte, hogy a bírói gyakorlat szerint a felmondás jogszerű indoka lehet, ha a munkavállaló a munkahelyi közösségbe nem tud beilleszkedni. Ahogy a hivatkozott ítélet is rögzítette, ilyenkor még csak nem is annak van feltétlenül kiemelt jelentősége, hogy a vitákat kizárólag a perben érintett munkavállaló kezdeményezte-e, vagy hogy ő volt-e azokért kizárólag a felelős, hanem annak, hogy az ő közreható magatartását a munkáltató már olyan jelentősnek találta, ami az adott bizalmi munkakörben már nem volt számára elfogadható.

[30] Az alperes vitatta, hogy munkaviszonyt megszüntető intézkedésével joggal való visszaélést valósított volna meg, a felperes elbocsájtásának valós oka az lett volna, hogy a felperes február első napjaiban és február 28. napján az alperes irányába egy anonim kérdésben feszegette a felmondási idő és a végkielégítés számításának megváltoztatásában elfoglalt vezetői álláspont jogalapját. Az alperes azt is vitatta, hogy ezeket az anonim kérdéseket ténylegesen a felperes nyújtotta volna be, és azt is, hogy ha ő is nyújtotta be, akkor erről a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomással bírt, így álláspontja szerint ez a körülmény eleve nem is játszhatott szerepet a felperes munkaviszonya megszüntetéséről szóló döntésben. Ezen túlmenően pedig előadta, hogy egy eltérő jogi álláspont megfogalmazása miatt az alperesnél még senkit nem ért hátrány, a felperes esetében sem ez, hanem a felmondásban részletezett indokok vezettek a munkaviszonya megszüntetéséhez.

Az elsőfokú bíróság határozata

[31] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 115.800 forint + Áfa perköltséget.

[32] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás indokolása világos volt, figyelemmel arra, hogy pontosan és széleskörűen részletezésre került a felperes által tanúsított magatartás. A felmondás valóban nem tartalmazza egyesével, hogy a felperes magatartására tett megállapításokat pontosan milyen események alapozzák meg. A bírói gyakorlat szerint azonban elfogadható az összefoglaló jelleggel megfogalmazott indokolás, amennyiben a munkáltató a perben az indokok pontos tartalmát ki tudja fejteni a bírósági eljárásban.

[33] Az alperes a perben részletesen előadta, hogy milyen konkrét események, körülmények kapcsán kerültek megállapításra a felperesnél kifogásolt magatartások, így a bíróság érdemben vizsgálta.

[34] Az elsőfokú bíróság utalt a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 52. §-ában foglaltakra, mely szerint a munkavállalók kötelezettsége nemcsak az, hogy a munkájukat a tőlük elvárható magas szakmai színvonalon végezzék, hanem az is, hogy a munkahelyi kollektívába beilleszkedjenek, társaikkal igyekezzenek a konstruktív együttműködésre és a munkakörük által megkövetelt bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítsanak. Amennyiben ezen a téren problémák merülnek fel, úgy azok okkal vezethetnek a munkaviszony megszüntetéséhez.

[35] Az elsőfokú bíróság által meghallgatott tanúk közül, tanú8, dr. tanú7, tanú1 és tanú9 is alátámasztotta a felmondásban foglaltakat.

[36] tanú8 a bíróság előtt arról számolt be, hogy felettese elsőként őt jelölte ki a felperes mentorául az osztályon, a felperes azonban annyira rossz néven vette, hogy ő a munkáját irányítani, tanácsokkal segíteni kívánta, hogy a személyes viszonyuk hamarosan mélyen megromlott. A felperessel a közös munkák során nagyon nehéz volt érveket ütköztetni, nem volt ebben partner, álláspontjához általában végsőkéig ragaszkodott, akkor is, ha a vonatkozó joggyakorlat esetlegesen már értelmezést támogatott volna. Mások érveinek megfontolására nemigen mutatott hajlandóságot, ha valaki eltérő álláspont mellett érvelt, nonverbális kommunikációjával rögtön jelezte, hogy azt nevetségesnek tartja, gyakran nyíltan ki is nevette kollégáját, vagy közölte azt a véleményét, hogy a másik álláspontja hülyeség. Másokkal mindig úgy beszélt, mintha szakmailag az osztályon mindenki felett állna, előfordult, hogy ennek kifejezetten hangot is adott. Olyan kérésekre, amik másnak természetesek voltak a munkahelyen (az autóval közlekedők elmentek a többiekért, ha vidéki útra mentek közösen) a felperes indulatosan reagált, a legkisebb véleménykülönbséget is személyes támadásként élt meg.

[37] Dr. tanú7 tanúként szintén elmondta, hogy a felperes vele, mint a mentorával nem volt együttműködő, ezért kérte, hogy ez alól a feladat alól mentsék fel. Később is úgy volt vele, hogy bár ezt felajánlották neki, ha tehetne nem vette igénybe a felperes szakmai segítségét, mert a felperes a közös munkában kevésbé volt kompromisszumkész. Többször is előfordult, hogy a felperesnek az iránymutatása alatt kellett valamilyen munkát elvégeznie, és a felperes az ő autoritását megkérdőjelezte, később pedig utasításait figyelmen kívül hagyta, vagy csak tessék-lássék teljesítette. Ha valami neki nem tetszett gyakran indulatossá vált, és a konfliktusokat észérvekkel nemigen lehetett nála feloldani. Ha osztályvezetője figyelmeztette őt nem eléggé együttműködő magatartása miatt, csak átmeneti javulás történt, aztán visszatért minden a régibe.

[38] tanú9 pedig kiemelte, hogy a felperes nemcsak szóban kommunikált másokkal lekezelően, sértően, gyakran az írásbeli anyagaiban is olyan számonkérő és provokatív stílust használt, ami az alperes kommunikációs kultúrájától teljesen idegen volt. A tanú arról is beszélt, hogy a felperes a munkatársaival nem volt túl kollegiális, ha olyan feladatot kapott, ami nem tetszett neki, véleményének nyíltan, előfordult, hogy erőszakosan hangot adott.

[39] Ugyanezen munkavállalók azt is megerősítették, hogy a felperes egy a covidjárvány időszaka alatt tartott értekezleten a tanú8rel kialakult nézeteltérésében olyan fenyegetően lépett fel, ami benne és másokban félelemérzetet keltett. Amikor pedig emiatt, és az ügyben

tőle írásban kért jelentés cinikus hangvétele miatt a feletteseitől szóbeli figyelmeztetésben részesült, tanú9 és tanú2 kollégáját számonkérte amiatt, hogy rá a vezetőségénél panaszt tettek, mert a viselkedését félelemkeltőnek érezték. tanú1 pedig kiemelte, hogy különösen felháborítónak tartotta, hogy számonkérő emailjére a felperes olyan választ adott, amivel egyértelműen azt sugallta, hogy igazából sajnálja, hogy az értekezleten végülis nem vitte tettelegességre a dolgot, és szinte kérkedett azzal, hogy ezt ő még le is meri írni.

[40] tanú9 és tanú6 elmondása szerint, bár a felperest nyitottan fogadták szobatársai, amikor 2022. őszén őt új szobába helyezték, a felperes egy rövid kezdeti időszak után ismét elkezdett összeférhetetlenül viselkedni kollégáival. A tanúk beszámolója szerint a felperes magatartási problémái akkor kezdődtek újra, amikor 2023. januárjában elterjedt a szervezetben, hogy elbocsájtások várhatók, és a felperes hangot is adott azon félelmének, hogy ha ilyen lesz, az őt is érinteni fogja. Ehhez járult az a hír is, hogy az alperes a jogszabályi változásokra való hivatkozással a Kollektív Szerződés által előírt hosszabb felmondási idő és végkielégítés mértékeket a jövőben nem fogja alkalmazni. A felperest ezek a hírek láthatóan rosszul érintették, feszült, ideges lett tőlük, munkatársait folyamatosan ezekkel a témákkal traktálta, még akkor is, ha erre másokban fogadókészség nem volt. Ettől kezdve tapasztalták nála, hogy a munkahelyen egyre impulzívabb, indulatosabb volt a mindennapi magatartásában. A korábban egy-egy ügy kapcsán halkan elmormolt méltatlankodásai egyre hangosabbá váltak, számítógépes eszközeit pedig szükségtelen vehemenciával kezdte kezelni. Szobatársaival is gyakran minden előzmény nélkül ellenséges hangnemet ütött meg a mindennapi kommunikációban, ezért a vele való akár szakmai, akár magánügyi beszélgetés a kollégáknak kellemetlenné vált. Konfrontatív viselkedéséből eredően korábban időről időre előforduló összecsattanásai egy-egy kollégával szinte mindennapossá váltak.

[41] Megfigyelhető volt az a tendencia is, hogy mások szakmai érveire gúnyos megjegyzéseket tegyen, a munkatársaival folytatott szakmai egyeztetésekben ellentmondást nem tűrő, lekezelő, bántó hangnemet használt, érdemben már szakmai egyeztetést nemigen lehetett vele folytatni. Gyakorivá vált az is, hogy a kollégák egymással és a társosztályok munkatársaival folytatott szakmai megbeszélésekbe kéretlenül beleszólt, véleményét a tényállás és az előzmények mélyebb ismerete nélkül mintegy kinyilatkoztatva, a kollégája álláspontját a másik munkatárs előtt megkérdőjelezve. Olyan is előfordult, hogy megjegyzései a kérdező kollégákra nézve volt lekezelő, bántó. A felperes szobatársai arról is beszámoltak, hogy a felperes munkaidőben gyakran nem a feladataival volt elfoglalva, hanem hangosan híreket olvasott fel, zavarva munkatársait, vagy éppen azzal kérkedett, hogy munkaidőben a saját vállalkozása ügyeit intézi, vagy unalmában irodai eszközökből készített alkotásokat.

[42] Azt, hogy ebben az időszakban a felperes szobatársai többször is panaszkodtak nekik a felperes ilyenfajta viselkedésére, tanú8 és dr. tanú7 is megerősítette tanúvallomásában, emellett több olyan ügyről is beszámoltak, ami ebben az időszakban őket magukat érintette kellemetlenül. Dr. tanú7 maga is tapasztalt olyat, hogy a felperes kéretlenül beleszólt egy társosztályról jött kollégával folytatott beszélgetésébe, kifejezetten azt a látszatot keltve, mintha ő maga nem lenne elég kompetens, hogy a kollégájának válaszoljon. Ugyanez a tanú azt is megerősítette, hogy az anonim kérdésre adandó válasszal kapcsolatosan – ahogy ez korábban is szokásos volt nála véleménykülönbség esetén – a felperessel érdemi szakmai vitát folytatni nem tudott, ehelyett kinevette, később sokatmondóan a szemét forgatva hallgatta őt, és egyszercsak váratlanul szó nélkül ott is akarta őt hagyni. A történeteket a szobában szintén jelenlévő tanú9 is ugyanígy mondta el.

[43] Dr. tanú7 és tanú8 egyezően adta elő az emlékeit arról az esetről is, amikor a felperes február 9-én emelt hangon kérte számon tanú7t amiatt, hogy az osztályvezető a kollégája válaszát küldte meg hivatalos használatra és nem az övét, majd, amikor ő felhívta a figyelmét arra, hogy emiatt nem nála kéne reklamálnia, a felperes az ajtót indulatosan becsapva maga mögött távozott. Azt, hogy a felperes a vitát követően a szobából indulatosan távozott, amikor utána az ajtó hatalmas robajjal becsapódott, és ezt követően a felperes feléjük semmilyen módon (pl. bocsánatkéréssel) nem jelezte, hogy ez egy véletlen esemény lett volna, tanú10 tanú is megerősítette. tanú10 abban is megerősítette szobatársai előadását, hogy a felperestől tapasztalt magatartás bennük olyan mértékű megbotránkozást és félelmet keltett, hogy – bár ez náluk nem volt szokás – úgy döntöttek, hogy az iroda ajtaját bezárják, nehogy oda a felperes vissza tudjon jönni, és ott esetlegesen további agresszív cselekedetekre ragadtassa magát. Így az elsőfokú bíróság elfogadta a tanúk előadását arról, hogy az események egymásutániságából alappal lehet következtetni arra, hogy a felperes dühében csapta rá kollégáira az ajtót olyan erővel, hogy a szomszédos szekrényről tárgyak potyogtak le.

[44] tanú9, tanú6, tanú8 és dr. tanú7 tanúk elmondták azt is, hogy a felperes viselkedése miatt szóban sok alkalommal, később írásban is panaszt tettek osztályvezetőjüknel, aki tudomásuk szerint emiatt gyakran beszélt a felperessel, azonban, ha volt is a viselkedésében némi változás, az csak ideig-óráig tartott. 2023. februárjában már azt is többször jelezték felettesük felé, hogy a felperes magatartása, mások munkáját direkt zavaró hangoskodása, mindenkivel szemben tapasztalt konfrontatív magatartása már nemcsak munkahelyi légkört rontotta meg, de a munkájuk minőségére is komolyan negatív hatással van. tanú1 tanú mindezt megerősítette, és azt is elmondta, hogy a felperes a felé érkező jelzések kapcsán vele sem volt együttműködő, a nála sérelmezett magatartásokra, megjegyzésekre általában azt mondta, hogy csak viccelt, és kollégák panaszait nevetségesnek találta. Ahogy máskor sem, még a február 20. napján, a HR munkatársak bevonásával tartott meghallgatáson sem ismerte el, hogy kollégáival való kommunikációja ne lenne helyénvaló, velük erőszakos, fenyegető, lekezelő, illetve gúnyos hangnemet ütne meg, és szemmel láthatóan nem merült fel benne az sem, hogy magatartásán, a munkafegyelemhez illetve a munkatársakhoz való hozzáállásán változtatnia kellene. A tanúk előadása szerint a felperes ezt követően is napi szinten ellenségesen, gúnyosan kommunikált kollégáival. Egy alkalommal például március elején, amikor dr. tanú7 és tanú8 átmentek kolléganőik szobájába, a felperes, aki pár perccel utánuk érkezett oda, szükségtelen vehemenciával kérte őket számon amiatt, hogy véleménye szerint ők az orra előtt becsukták az ajtót.

[45] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint, az, hogy dr. tanú5 és tanú12 kolléganők a munkaviszony megszüntetését megelőző időszakban a felperestől ezeket a magatartásokat nem tapasztalták, még nem hitelteleníti el a többi tanú előadását. Ezek a tanúk ugyanis nem dolgoztak a felperessel nap mint nap ugyanabban a szobában, és saját előadásuk szerint nemigen foglalkoztak a felperes osztályán folyó napi eseményekkel. Azt azonban még ezek a tanúk is megerősítették, hogy az alperes munkahelyi kultúrájától idegen az agresszív, személyeskedő kommunikáció, a tárgyak és az ajtók csapkodása. tanú5 pedig maga is beszámolt két esetről is, amelyben a felperes magatartását a munkahelyi környezetben megszokottól eltérőnek találta (a vita, és a Covid járvány ideje alatt tartott értekezlet után neki tett észrevételek) és azt is megjegyezte, hogy a felperes elég impulzívan tudott érvelni.

[46] Az elsőfokú bíróság igazoltnak találta a felmondás valamennyi megállapítását abban a körben, hogy a felperes a munkahelyi kollektívába nem tudott beilleszkedni, mások munkájába kéretlenül beleszólt, kollégáival esetenként sértő, számonkérő, lekezelő, gúnyos, provokatív és tiszteletlen magatartást tanúsított. A szakvéleményt indulatosan fogadta. Erőszakos, indulatos viselkedése a kollégákban félelmet, diszkomfort érzetet keltett. A meghallgatott tanúk azt is alátámasztották, hogy a felperes nyíltan nem együttműködő, negatív, ellenséges magatartásával a kölcsönös együttműködésen alapuló munkahelyi légkört megrontotta, magatartása a napi munkavégzést nagymértékben akadályozta. A rendelkezésre álló adatok alapján az is megállapítható volt, hogy bár ezek a magatartásformák a felperesnél korábban is valamennyire jellemzője voltak, 2023. januárjától jelentős mértékben felerősödtek.

[47] tanú9, tanú6, dr. tanú7, tanú8 és tanú1 tanúk elmondása szerint 2023 februárjától kezdve az Osztályon már napi szinten fordult elő, hogy a felperes lekezelő stílusú, provokatív kommunikációjával a kollégák közötti szakmai együttműködést megakasztotta, a többieket hangos viselkedésével (indulatos megjegyzések, csapkodások, a hírek kéretlen felolvasgatása) a munkavégzésben zavarta. A munkatársak számára a felperes ellenséges, provokatív magatartásának kezelése, de már ennek folyamatos megemésztése is időt és energiát vont el szakmai munkájuktól. A felperes kéretlenül, nem megfelelő stílusban közölt jogi „tanácsai” miatt megbeszéléseiket inkább a saját szobájukon kívül, vagy a munkaidő lejártá után folytatták le. A feszültség a szobában már olyan szinten állandóan érezhető volt, hogy azt dr. tanú5 is észrevette, aki csak néha jött fel tanú1-ról, és az előzményekről semmit nem tudott. A tanúk arról is beszámoltak, hogy ebben az időszakban a felperes maga is egyre inkább úgy viselkedett, mint aki kívülálló köztük, pl. hamarabb jött dolgozni és hamarabb ment el, mint a többiek, mások előtt szinte kérkedett azzal, hogy munkaidőben nem a munkáját végzi, már egyáltalán nem foglalkozott a viselkedési és öltözködési normákkal, az értekezleten nem közéjük ült le, hanem szándékosan távol tőlük, volt olyan, hogy nem jött be dolgozni, és ezt előzetesen a titkárságvezetőnek nem jelezte, és akkor sem volt együttműködő, amikor rákérdeztek távolléte okára.

[48] tanú8, tanú1, tanú11 tanúk elmondása szerint ebben az időszakban egyre gyakrabban érkeztek olyan jelzések a társosztályokról is, hogy nem szívesen dolgoznak együtt a felperessel, mert jogi álláspontját, csak kinyilatkoztatja nekik, ahelyett hogy együttműködné velük valamilyen alperes céljait támogató, de jogilag is korrekt megoldás megtalálásában. Véleményét nem egyszer lekezelő, bántó módon közvetítette társosztálybeli kollégája számára, és saját álláspontjához adott esetben még a nyilvánvalóan eltérő joggyakorlat ismeretében is ragaszkodott, merev hozzáállásával nem segítve, hanem inkább gátolva a társosztály munkáját. A felperes ezen a hozzáállásán vezetője többszöri kérésére sem változtatott, azt pedig, hogy a társosztály vezetője saját beosztottjának szakmai álláspontját támogatta, saját egzisztenciája elleni támadásnak értékelte. A társosztályok munkatársai a felperes közvetlen kollégái felé is jelezték, hogy a felperes magatartását egyre furcsábbnak találják, volt, aki kifejezetten erőszakosnak érezte.

[49] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint az alperes által hivatkozott kúriai ítéletben foglaltak jelen ügyben is irányadóak lehetnek. Ebben az elmérgesedett helyzetben ugyanis valójában már nem annak volt jelentősége, hogy egy-egy esemény kapcsán pontosan ki mit tett, egy adott helyzetben a konfliktushoz vezető első lépést ki tette meg. A felperes általános hozzáállása és kommunikációs stílusa miatt ugyanis a kollégáival való kapcsolata megállapíthatóan már oly mértékben elmérgesedett, ami már mind az ő többiekkel való

szakmai együttműködésére, mind a kollégái munkavégzésére jelentős negatív hatással volt, amely helyzetet az alperesnek nyilvánvalóan nem állt érdekében fenntartani, nyomós érdeke állt fenn arra, hogy az Osztály1 működését helyreállítsa.

[50] Erre pedig valóban nem mutatkozott reálisan más mód, mint a felperes munkahelyi kollektívából való kiemelése. Az alperes ugyanis azt is sikerrel igazolta a perben, hogy a felperes a viselkedésével kapcsolatos kifogások közlését követően sem volt együttműködő. Amennyiben akár kollégái, akár felettesei viselkedését kifogásolták, arra elbagatellizáló vagy gunyoros módon, vagy éppen mások hibáztatásával válaszolt, és semmilyen hajlandóságot nem mutatott arra, hogy magatartásának nem megfelelőségét belássa, és viselkedésén változtatni kívánjon. Ahogy a munkaviszonya alatt korábban, ugyanez volt nála tapasztalható munkaviszonya utolsó hónapjaiban is. A munkatársai kérésére, hogy zajos viselkedésével ne zavarja őket, csak gunyoros, provokatív reakciókat mutatott (pl. ajtó szándékoltan kinos lassúsággal való becsukása). Az osztályvezetője szóbeli figyelmeztetései alkalmával a konfliktusokban játszott saját szerepét tagadta, ahogy a február 20-i meghallgatásán is, és a soron kívül elvégzett minősítésére felvezetett megjegyzésével is a figyelmeztetések elbagatellizálását, komolyan nem vételét hangsúlyozó észrevételt tett. A kollégák beszámolója azt is megerősítette, hogy a felperes kommunikációján, hozzáállásán, viselkedésén a meghallgatását követően ténylegesen sem történt változás.

[51] Így az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a perben sikerrel bizonyította, hogy a felperes magatartásával kapcsolatosan a felmondásban összefoglalóan megfogalmazott komoly problémák valóban fennálltak, és összességében olyan jelentős mértékűek voltak, hogy alappal vezettek a munkaviszonya felmondással való megszüntetéséhez, tekintettel arra, hogy munkahelyi környezetében a munkatársaival való együttműködését már ellehetetlenítették, és a kialakult helyzetben érdemi változás reálisan már nem volt várható. Így az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a felperes azon hivatkozását, mely szerint a felmondást az indoklásának világossága, valószerűsége, illetve okszerűsége hiánya miatt jogellenes.

[52] Ugyanakkor az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak azt a felperesi hivatkozást sem, mely szerint az alperes joggal való visszaélést valósított meg a munkaviszony megszüntetésével, mert elbocsájtása valós oka nem a felmondásban részletezett indok volt, hanem az, hogy a 2023. február elején, illetve végén az anonim kérdések rendszerébe két kérdést is benyújtott, amiben ellenvéleményét fogalmazta meg a vezetőség egy döntésével kapcsolatosan. A joggal való visszaélésre való hivatkozás esetén a jogszabály sajátos bizonyítási szabályokat rögzít. Az Mt. 7. § (3) bekezdése alapján az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául bizonyítania, hogy a másik fél által hivatkozott körülmény, és az okozott hátrány között összefüggés nincs.

[53] A felperes állítása az volt, hogy a munkaviszonya valójában azért került megszüntetésre, mert rossz néven vették tőle az általa feltett anonim kérdéseket, amelyekben az alperes vezetősége által képvisel állásponthoz képest eltérő jogi álláspontot fogalmazott meg. Mivel ezeket a tényeket az alperes vitatta, a felperes érdeke volt a perben annak bizonyítása, hogy az általa hivatkozott anonim kérdéseket ténylegesen ő töltötte fel a rendszerbe, továbbá, hogy erről a tényről a munkáltatói jogkör gyakorlója, aki munkaviszonya megszüntetéséről döntött, tudomással bírt, és ezen kérdések tartalmát sérelmezte. Az elsőfokú bíróság megítélése szerint a felperes a perben sikerrel alátámasztotta

azt az állítást, hogy az anonim kérdéseket ő maga nyújtotta be a rendszerben, hiszen igazolta, hogy azok szövege már azt megelőzően is a rendelkezésére állt, hogy a rendszerbe bekerült volna. Nem bizonyította azonban a felperes azt a tényt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója tudott arról, hogy ezeket az anonim kérdéseket ő tette fel. tanú4 tanúként elismerte, hogy a felperes vele megosztotta azt az információt, hogy ezeket az anonim kérdéseket, amelyek megválaszolásán nekik ketten kellett együtt dolgozni, maga a felperes írta. Úgy nyilatkozott azonban, hogy ő maga senki másnak nem adta tovább ezt az információt és nem hallott olyat más kollégájától sem, hogy ők tudnának arról, hogy ki volt ezeknek az anonim kérdéseknek a szerzője. A többi meghallgatott kolléga – ideértve tanút is – vallomása is arra utalt, hogy ők nem bírtak tudomással arról, hogy ezeket a bizonyos anonim kérdéseket ki tette fel a rendszerbe.

[54] A felperes elsősorban a 2023. február 9-én, tanú1 által írt levél tartalmára hivatkozott annak alátámasztására, hogy osztályvezetője tudomással bírt arról, hogy a kérdések szerzője ő maga. A levél megfogalmazásából azonban pontosan az derül ki, hogy tanú1 nem tudta, hogy a felperes-e a kérdés szerzője, és annak ellenére, hogy a felperesnek a válaszadás során tanúsított személyeskedő és indulatos kommunikációja miatt ilyen gyanú benne felmerült, erre kifejezetten nem kívánt rákérdezni, vagy erről más módon meggyőződni. Ugyanakkor a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről nem tanú1, hanem egyéb érdekelt2 vezérigazgató döntött, mivel ez a személy volt felperes felett a munkáltatói jogkör gyakorlója. Ezért a felperesnek azt kellett volna hitelt érdemlően bizonyítania, hogy ez a személy volt annak ismeretében, hogy a felperes nyújtotta be az ominózus anonim kérdéseket, és ez a személy ezt a felperestől rossz néven vette. A munkáltatói jogkör gyakorlójának tudattartamára vonatkozóan azonban a felperes – a bíróság kifejezett kioktatása ellenére – bizonyítási indítvánnyal nem élt.

[55] Annak pusztán lehetőségéből pedig, hogy a szokványos informatikai eljárásokat messze meghaladó, igen speciális módszerekkel, vagy rendkívül kis valószínűséggel elvégezhető beavatkozásokkal az anonim kérdések rendszeréből is elviekben megvolt a technikai lehetősége annak, hogy a kérdező személye kiderüljön, még semmilyen módon nem következik, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója ilyen módon a kérdező személyét valahogy kiderítette volna. A perben mindenesetre nem merült fel adat arra, hogy ő bárkinek is utasítást adott volna ilyen metodikák bevetésére a kérdező személye felderítése végett, ahogy egyébként arra sem, hogy a részére ezt az információt bárki, aki erről bármilyen forrásból tudott, eljuttatta volna. A felperes tehát nem tudta sikerrel bizonyítani a perben azt a tényt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója tudott arról, hogy az általa hivatkozott anonim kérdéseket a felperes írta. Mivel a felperes az általa hivatkozott körülmények fennállását bizonyítani nem tudta, az alperesnek már nem is kellett bizonyítást felajánlania arra nézve, hogy a hivatkozott körülmény, illetve a sérelmezett eredmény (munkaviszony megszüntetéséről hozott döntés) között ok-okozati összefüggés nem áll fenn. A bíróság joggal való visszaélésre való hivatkozás alaptalanságát enélkül is megállapította, és így a felperes keresetét elutasította.

Fellebbezés

[56] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereseti kérelemnek történő helyt adást kért.

[57] Előadta, hogy a felmondásban foglaltak indokok nem világosak, továbbra sem derül ki, hogy a munkaviszonyát pontosan miért szüntette meg a munkáltató. Az alperes tanúi is zömében általánosító, túlzó magatartást róttak a terhére, pl. azt, hogy csapkodta volna az ajtót, nem igaz, ugyanis az alperes egyetlen esetet sem tudott bizonyítani. Az alperesi beadvány mellékelt fotói alapján – ahol az esettel érintett ajtó is látszik -, nem láthatták a bent ülők, hogy milyen módon csukódhatott be az elvárnál hangosabban az ajtó. A kamera viszont vette az ajtó előtti helyet, de a kamerafelvételt szándékosan nem csatolta az alperes. Álláspontja szerint, az alperes tanúi szavahihetősége megkérdőjelezhető. Értelmezhetetlen volt továbbá számára, hogy az 5,5 évig tartó munkaviszonya fennállása alatt, soha senki nem kifogásolta a magatartását.

[58] Előadta, hogy a felmondás indokai nem valósak. Kizárólag tanúinak volt tudomása arról, hogy mi miatt és hányszor figyelmeztette, de arról jegyzőkönyv nem készült. A fellebbezésében idézte, tanú és tanú tanúvallomását, amely előadások tulajdonképpen csak feltételezések.

[59] Kifejtette, hogy több esetben dokumentumokkal (pl. amikor tanú9r szerint nem odaillő megjegyzésekkel látott el egy dokumentumot, nem csatolták,) vagy kamerafelvétellel kétséget kizáróan bizonyíthatta volna az alperes az állításait, mégis kizárólag az elfogult tanúkkal bizonyította az alperes a felmondási indokokat.

[60] A joggal való visszaélés körében fenntartotta az elsőfokú eljárás során előadottakat. Az alperes továbbra sem bizonyította, hogy nem volt tudomása arról, hogy a felperes írta az anonim kérdéseket és a felmondása között ok-okozati kapcsolat hiányát sem igazolta. A bizonyítási teher kapcsán is kifejtett álláspontját továbbra is fenntartotta.

Fellebbezési ellenkérelem

[61] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[62] Álláspontja szerint, az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan állapította meg, a jogszabályoknak megfelelően járt el és az érdemi döntése is helyes. Az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait fenntartotta.

[63] Hivatkozott arra, hogy a felperes fellebbezése kizárólag az elsőfokú ítélet rendelkező részének a megváltoztatására irányul, a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének gyakorlati korlátját erre szűkítette le, az elsőfokú ítélet indokolását nem támadta.

[64] Előadta, hogy a felperes azon előadása, miszerint a felmondás indokaival nem volt tisztában, valótlan. A peranyagban található dokumentumok – így a 2023. február 20-i meghallgatási jegyzőkönyv, teljesítményértékelések és figyelmeztetések – világosan igazolják, hogy a felperes tisztában volt a munkáltatói kifogásokkal, melyekre maga is reagált, így alaptalanul hivatkozott a „világosság” hiányára. Érdemi ellentmondást tartalmaz a felperes azon állítása is, hogy nem ismeri az alperes által terhére rótt cselekményeket, ugyanakkor maga hivatkozott arra, hogy csak ő és tanúl tudja és miért és hányszor figyelmeztették. tanúl vallomása ezzel szemben következetes, részletes és hiteltérdemlő, amely az alperesi állításokat teljes mértékben alátámasztotta. A többi tanú is visszaigazolta, hogy tudott a felperes felé közölt figyelmeztetésekről és azt tapasztalták, hogy a felperes azokat ignorálta.

[65] Előadta, hogy a per során meghallgatott tanúk – akik a felperes munkavégzése, magatartása és munkakörnyezetben tanúsított viselkedése vonatkozásában érdemi információval bírtak – következetesen egymással összhangban tettek vallomást. A vallomások hiteltérdemlőségét nem csökkenti az a tény, hogy azok a peres eljárás során nem egészültek ki pl. kamerafelvételekkel. A bizonyítási rendszerben nincs hierarchia a bizonyítási eszközök között. A tanúvallomás, különösen, ha azt több tanú egymással egybehangzó módon adja elő, kellő bizonyító erővel bír.

[66] Nem felel meg a valóságnak az a felperesi állítás sem, hogy az általa idézni kért tanúk nem panaszkodtak rá. Kiemelendő tanúl2 előadása, miszerint nem tudott nyilatkozni a felperes viselkedéséről, mivel nem is érintkezett vele, „bedugta a fülét” és elszigetelődött a munkahelyi közösségtől. Dr. tanú5 pedig egy nyílt, és általa is átélt konfliktusra emlékezett konkrétan.

[67] Előadta, hogy a munkáltató többször megkísérelte kezelni a problémás viselkedést, figyelmeztetésekkel és értékelésekkel. Az, hogy az első konfliktusnál szüntette meg a jogviszonyt, hanem próbálta fenntartani az együttműködést, éppenséggel a jogszerű, fokozatosság elvét követő munkáltatói magatartást igazolja. 2023. februárjától – különösen február 9-ét követően - a felperesi magatartási problémák még tovább fokozódtak és a magatartása fokozott aggodalmat és félelmet keltett a munkatársaiban, a munkáltató jogszerűen döntött a munkaviszony megszüntetéséről.

[68] A joggal való visszaélés kapcsán előadott felperesi hivatkozás is alaptalan, mivel nem sikerült bizonyítania az Mt. vonatkozó szakaszában megjelölt kötelezettségét. Ezzel szemben az alperes évekre visszamenő példákkal igazolta, hogy a felperes viselkedésével mindvégig gond volt.

[69] Hivatkozott arra, hogy az alperes bizonyította, miszerint a felmondásról való döntés körében nem játszott szerepet semmiféle anonim kérdés. Az alperes részletesen kifejtette és alátámasztotta, hogy az anonim kérdések beküldésére szolgáló rendszerben teljeskörűen biztosítja a kérdező személyének anonimitását. tanúl pedig többször kijelentette, hogy az anonim kérdés beküldőjének személyéről nem volt tudomása. tanú4 tanúvallomásában is kijelentette, hogy a felperes ugyan említette neki, hogy az első anonim kérdést ő küldte be, igazolni azonban ezt nem igazolta semmivel.

[70] A fentiekre tekintettel a felperes fellebbezése megalapozatlan.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[71] A felperes fellebbezése nem alapos.

[72] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást teljeskörűen feltárta, a döntését a peradatok okszerű mérlegelésével hozta meg, mellyel a másodfokú bíróság is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386.§ (4) bekezdése alapján, helyes indokainál fogva hagyta helyben.

[73] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[74] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[75] Az Mt. 52.§ (1) bekezdésének b) – d) és e) pontja szerint a munkavállaló köteles a munkaideje alatt a munkáltató rendelkezésére állni, a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani és munkatársaival együttműködni.

[76] Az Mt. 64.§ (2) bekezdése alapján felmondás esetén, a munkaviszony megszüntetésének okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[77] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felmondás indoka nem világos.

[78] Az MK. 95. számú állásfoglalás II. pontja rögzíti, hogy az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. E törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is.

[79] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság következtetésével, miszerint a felmondás indokolása világos volt, ugyanis pontosan és széleskörűen részletezésre kerültek azon magatartások, amelyeket az alperes a felperesnél kifogásolt. Alperes a perben

részletesen előadta, hogy milyen konkrét események, körülmények kapcsán kerültek megállapításra a felperesnél kifogásolt magatartások.

[80] A másodfokú bíróság nem értett egyet a felperes azon fellebbezési kifogásával, miszerint a felmondás indoka nem volt világos. Egyrészt azért, mert a keresetben részletesen nyilatkozott a felmondási indokokról, továbbá a személyes meghallgatása során is részletes előadást tett a felmondási indokok vonatkozásában. Az elsőfokú bíróság a 21.M.70.338/2023/15. számú jegyzőkönyvben részletesen valamennyi indok vonatkozásában meghallgatta a felperest, aki egyetlen egy esetben sem nyilatkozott úgy, hogy nem világos számára az adott felmondási ok. Ezen kívül a meghallgatott tanúk is világosan nyilatkoztak a felmondási indokokról. A fentiek alapján az összefoglaló meghatározásból egyértelműen kiderült, hogy az alperes a felperes azon magatartását kifogásolta, hogy nehezen illeszkedett be a munkatársai közé, felettesei és mentorai szakmai irányítását elutasítóan fogadta, szakmai vitában személyeskedő hangnemet ütött meg, hosszan elhúzódó konfliktusok alakultak ki körülötte. A felperes a közös munkában kevéssé volt kompromisszumkész, többször előfordult, hogy a felperesnek a felettese irányítása alatt kellett valamilyen munkát elvégeznie, de ő a felettes autoritását megkérdőjelezte, később pedig utasításait figyelmen kívül hagyva, csak tessék-lássék teljesítette. Ha valami nem tetszett neki, gyakran indulatosná vált és a konfliktusokat ész érvekkel nem lehetett nála feloldani.

[81] A fentiek alapján a másodfokú bíróság megállapította az elsőfokú bírósággal egyetértésben, hogy a felmondás indoka világos volt.

[82] A felmondás valósága tekintetében a felperes a fellebbezésében arra hivatkozott, hogy elfogult tanúk tettek nyilatkozatokat, akik általánosító eseteket róttak fel. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az irányadó bírói gyakorlat alapján a munkaviszony fennállása egyéb felmerülő ok hiányában az elfogultság megállapítására nem ad alapot (Mfv.I.10.251/1999/2., Mfv.I.10.014/2009/3., Mfv.III.10.584/2017/4.). Az eseti kérelem megalapozottságának eldöntéséhez azokat a személyeket lehet a bizonyítási eljárásban tanúként meghallgatni, akik a perbeli – jelen esetben a foglalkoztatási jogviszonyban felmerült – eseményekkel összefüggésben tudomással bírnak. A tanúk vallomásaikat a hamis tanúzás következményeinek ismeretében tették meg (Pp.292. § (3) bekezdés) és általában nincs is lehetőség arra, hogy a tanúk feltételezett elfogultságára utalással a bíróság a tényállás megállapításához szükségesnek látszó bizonyítást mellőzze. Nem merültek fel olyan tények, körülmények, amelyek miatt a felperes által kifogásolt tanúk elfogultságára, vallomások valótlan tartalmára lehetne következtetni.

[83] Megalapozatlan a felperesnek tanú6 és tanú1 tanúk vallomásával tett előadása is, figyelemmel arra, hogy mindkét tanú rendkívül részletesen, egybehangzóan beszámolt a felperes magatartásáról.

[84] A felperes sérelmezte, hogy az alperes kamerafelvétellel kétséget kizáróan nem csatolta az állításait. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a Pp. szabályozása a szabad bizonyítás elvén nyugszik, a bíróság – fő szabály szerint – alakszerű bizonyítási szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához, vagy meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve, a tényállás felderítéséhez alkalmas bizonyítékokat szabadon felhasználhatja. A felperes nem terjesztett elő bizonyítási indítványt a

kamerafelvételek csatolására, ezért a fellebbezésében erre már nem hivatkozhat, figyelemmel arra, hogy a Pp. 373. §-ában meghatározott feltételeket nem adta elő, illetve nem bizonyította.

[85] A felperes a fellebbezésében előadta, hogy az általa indítványozott tanúk nem panaszkodtak az ő magatartására, ugyanakkor konkrétan nem jelölte meg, hogy mely tanúvallomásokot kívánja megjelölni. A másodfokú bíróság e körben rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság az ítéletében helytállóan következtetett arra, hogy dr. tanú5 és tanú12 munkavállalók a munkaviszony megszüntetését megelőző időszakban a felperestől ezeket a magatartásokat nem tapasztalták, míg nem hitelteleníti el a többi tanú előadását. Ezek a tanúk ugyanis nem dolgoztak a felperessel nap mint nap ugyanabban a szobában, és saját előadásuk szerint nem igen foglalkoztak a felperes osztályán folyó napi eseményekkel. Dr. tanú5 pedig maga is beszámolt két esetről, amelyben a felperes magatartását a munkahelyi környezetben megszokottól eltérőnek találta (a vita és a Covid járvány ideje alatt tartott értekezlet után neki tett észrevételek) és azt is megjegyezte, hogy a felperes elég impulzívan tudott érvelni.

[86] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felmondás jogszerűségének megítélése szempontjából nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy az alperes egy folyamatot, a felperes munkavégzésében és magatartásában jelentkező negatív változásokat értékelve döntött a munkaviszony felmondással való megszüntetéséről. A perbeli időszakban kialakult konfliktushelyzet a felek közötti munkakapcsolat, a bizalmi viszony megromlása indokolta a felmondást, a fentiek alapján megállapítható, hogy a felmondás indokai valósak és egyben okszerűek voltak. A tényeknek megfelelő felmondási indokok okszerűségéből lehet megállapítani, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára, a munkáltatónál felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűsége teszi megalapozottá a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése (MK. 95. számú állásfoglalás).

[87] A másodfokú bíróság a fentiek alapján egyetértett az elsőfokú bírósággal abban, hogy a munkáltató bizonyította a tényeknek megfelelő valós indokokat, azaz azt, hogy a felperes a munkaviszonyával összefüggésben olyan magatartást tanúsított, ami a munkahelyen az általános magatartási követelménynek nem felel meg és az okszerűen szolgált a felmondás alapjául.

[88] Miután az alperesi felmondás indokai világosak, valósak és okszerűen voltak, helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás nem volt jogellenes.

Joggal való visszaélés

[89] A felperes a fellebbezésében fenntartotta a joggal való visszaélés körében kifejtett álláspontját. Előadta, hogy az alperes továbbra sem bizonyította, hogy nem volt tudomása arról, hogy ő írta az anonim kérdést és az anonim kérdésre, valamint a felmondása közötti ok-okozati kapcsolat hiányát sem igazolta.

[90] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, mely szerint megalapozatlan a felperesi hivatkozás a joggal való visszaélés kapcsán. A felperes nem bizonyította azt a tényt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója tudott arról, hogy az anonim kérdéseket ő tette fel. tanú4 tanúként elismerte, hogy a felperes vele megosztotta azt az információt, hogy ezeket az anonim kérdéseket ő írta. Úgy nyilatkozott azonban, hogy ő maga senki másnak nem adta tovább ezt az információt és nem hallott olyat más kollégától sem, hogy ők tudnának arról, hogy ki volt ezeknek az anonim kérdéseknek a szerzője. A többi meghallgatott munkavállaló – ideértve tanúlt is - vallomása is arra utalt, hogy ők sem tudtak arról, hogy ki tette fel az anonim kérdéseket a rendszerben. A felperes álláspontja szerint, tanú1 tudomással bírt arról, hogy a kérdések szerzője a felperes. A 2023. február 9-én írt levélből azonban pontosan az derül ki, hogy tanú1 nem tudta, hogy a felperes a kérdés szerzője. A felperesnek a válaszadás során tanúsított személyeskedő és indulatos kommunikációja miatt ilyen gyanú felmerült benne, de erre kifejezetten nem kívánt rákérdezni, vagy erről más módon meggyőződni. A felperes tehát nem tudta sikerrel bizonyítani azt a tényt, hogy a munkáltató tudott arról, hogy az általa hivatkozott anonim kérdéseket ő írta. Mivel a felperes az általa hivatkozott körülmények fennállását sem tudta bizonyítani, így az alperesnek már nem is kellett bizonyítást felajánlania arra nézve, hogy a hivatkozott körülmény, illetve a sérelmezett eredmény (munkaviszony megszüntetéséről hozott döntés) között ok-okozati összefüggés nem áll fenn. Az elsőfokú bíróság tehát helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes joggal való visszaélésre történő hivatkozása alaptalan.

Záró rész

[91] A pertárgy értéke a fellebbezési eljárásban 2.316.000 forint volt. A másodfokú bíróság a Pp. 83. §-a alapján kötelezte a felperest perköltség megfizetésére, amelynek összegéről a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi, kamarai és jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 2. §-a alapján rendelkezett.

[92] A felperes a fellebbezésén lerótt 24.000 forint fellebbezési illetéket, ezért a másodfokú bíróság az illetékekről szóló 1990.évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§-a alapján kötelezte a felperest 161.280 forint fellebbezési illeték viselésére. Tájékoztatja a bíróság a felperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie. Megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az Ítéltábla megnevezését, az Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[93] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§ alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[94] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2025. szeptember 4.

dr.. Vajas Sándor s.k.

a tanács elnöke

dr.. Kovács Edit s.k.

előadó bíró

dr.. Kulisity Mária s.k.

bíró