



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.036/2021/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Tettrekész Magyar Rendőrség Szakszervezete (Cím3) által képviselt Felperes1 (Cím2) felperesnek - a dr. Kiss Barbara Ügyvédi Iroda (Cím7; eljáró ügyvéd: dr. Kiss Barbara) által képviselt Alperes1 (Cím1) alperessel szemben közalkalmazotti jogviszony iránt indított perben a Fővárosi Törvényszék 12.M.70153/2020/12. számú ítéletével szemben felperes által 13. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e

t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a bíróság a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg alperesnek 25.060,- (huszonötezer-hatvan) forint + ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2011. szeptember 13. napjától közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperesnél munkavédelmi előadó munkakörben, a biztonságtechnikai szervezeti egységben. A 2013. február 4-én kelt kinevezés módosítás szerint a szervezeti egység megnevezése: osztály. A 2016. március 24. napján kelt kinevezés módosítás szerint felperes munkaköre csoportvezetőre változott. A 2016. március 18-i keltezésű munkaköri leírásban csoportvezető munkakör szerepel.

[2] Az alperes 2017. november 15. napján kelt 57/2017. számú főigazgatói utasítással 2017. december 1-jével módosította a csoport feladatkörét, a csoport elnevezése csoport2ra módosult, továbbá a vagyonvédelmi funkciók két önálló csoportként leválasztásra kerültek. A munka- tűz és vagyonvédelem területén addig kiadott vezetői megbízások 2017. november 30-ai hatállyal visszavonásra kerültek. A felperest a csoport2vezetői feladatok ellátásával bízta meg az alperes.

[3] A felperes 2017. november 27. napján úti balesetet szenvedett, amelyet alperes üzemi balesetként elismert. Felperes 2017. december 1-jéig fizetett szabadságon, majd 2017. december 4. napjától táppénzes állományban volt. 2017. december 14. napján a felperes az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult, mivel három férfi beosztott kollégájánál alacsonyabb bérezésben részesült, és állítása szerint munkáltatói oldalról ennek indoka női neme volt. A hatóság az eljárás során megállapította, hogy a munka, tűz és vagyonvédelmi feladatok ellátását a csoport keretében oldotta meg az alperes, melybe az átszervezést megelőzően a felperesen kívül három fő tartozott. A hatóság az eljárás eredményeként az alperesi intézményre 200.000,- Ft bírságot szabott ki, mivel felperes fizetése 20.000,- Ft-tal kevesebb volt, mint az összehasonlítás alapját képező férfi kollégája fizetése. A döntéssel szemben az alperes bírósági eljárást kezdeményezett.

[4] 2017. december 27. napján a felperes levélben kereste meg az alperes főigazgatóját és gazdasági igazgatóját, melyben elismerte, hogy a kinevezés módosításról tudomással bír. A levélre az alperesi intézmény főigazgatója írásban válaszolt 2018. január 12. napján, tájékoztatta a felperest, hogy a kinevezés módosítására az 57/2017. számú főigazgatói utasítás értelmében került sor, mely az SZMSZ módosítást is tartalmazza. A felperes részére megküldött postai küldemény a felperes Cím8 szám alatti, alpereshez bejelentett címére került kipostázásra, mely „nem kereste” jelzéssel érkezett vissza az alpereshez.

[5] A 2017. november 27. napján és a 2018. január 1. napján kelt kinevezés módosítás szerint a felperes szervezeti egysége a csoport2, munkaköre csoportvezető, mely vezetői feladatok ellátásáért felperes 20.000,- Ft keresetkiegészítésben részesült.

[6] A felperes 2018. szeptember 3. napi keltezéssel - az alperes által 2018. szeptember 6. napján átvett - rendkívüli hatályú lemondásával a jogviszonyt megszüntette az alábbi indokkal:

„2017. november 27-én autóbusz balesetben a gerincem megsérült és betegállományba kényszerültem. Ez az állapot 2018. szeptember 3-án is fennállt. Előzetesen egyeztettem az idegsebészemmel, illetve az engem kezelő rehabilitációs főorvos asszonnyal munkába való visszatérésemmel kapcsolatban.

A lemondást kiváltó események:

Eljárást kezdeményeztem Tanúl gazdasági igazgató úr ellen 2017. december elején, a fizetésem mértékének ügyében a személyemet ért hátrányos megkülönböztetés miatt. A tárgyaláson 2018. május 15-én Jogi képviselő neve – az intézmény jogi képviselője – a hatóság tudtára adta, hogy a munkaköröm már nem csoportvezető, hanem egyéb ügyintéző. Jogi képviselő neve előadta a hatóságnak, hogy Tanúl módosított a munkakörömen és benyújtotta az iratot a hatóságnak.

Az EBH határozatában megítélte számomra a jogsértést, és a fizetésem rendezésére kötelezte – többek közt – a munkáltatót.

Mivel 2018. augusztus második felében az EBH megküldte részemre a Tisztelt Munkáltató EBH határozata elleni kereseti kérelmét, ebből számomra világosan az derül ki, hogy esetleges munkába állásomat követően az EBH által megállapított hátrányos megkülönböztetés továbbra is fennáll, azaz férfi kollégáim fizetéséhez mérten nagyságrendekkel kevesebb illetményt kíván a továbbiakban is megfizetni a Tisztelt Munkáltató, amely helyzetet tovább tolerálni, elviselni, az ebből adódó megaláztatásokat, és megalázó helyzet további fennállását nem viselem el.

A munkáltatói jogkört gyakorló vezetőmmel Tanú1 úrral kezdeményezett tisztázó jellegű megbeszélésen 2018. szeptember 3-án az elhangzottak is azt támasztják alá – összhangban a Tisztelt Munkáltató által benyújtott keresettel –, hogy esetleges munkába állásom esetén nem csupán a megalázó helyzet további fennállása, hanem helyzetem rosszabbodása sem zárható ki, amelynek nem kívánom kitenni magamat.

Tisztázó jellegű megbeszélés összefoglalása:

Tanú1-tól azt kérdeztem, hogy mi a jelenlegi munkaköröm és mennyi a fizetésem mértéke. Hivatkoztam a tárgyaláson történetekre: a munkaköröm megváltozásával kapcsolatban. Ő azt felelte, hogy mivel nem volt ott a tárgyaláson, ezért nem tudja, hogy mi történt ott. Visszakérdeztem, hogy akkor nem is tud erről a munkaköri változásról, amit ő írt alá? Azt válaszolta, hogy nem tudja. Keressem fel az ügyvédnőt, mivel ő volt ott a tárgyaláson.

Mivel munkáltatóként nem hozta tudomásomra a szándékát velem kapcsolatban, kérdéseimre nem adott számomra kielégítő és megnyugtató válaszokat a tekintetben, hogy a továbbiakban is számít a munkámra, illetve, hogy milyen munkát kéne végeznem, mindezekből arra következtetek, hogy személyem és a munkáltatói jogkör gyakorlója között a munkavégzés ellehetetlenült:

például: - a 2017. december 1-jével bevezetett átszervezés, melyben „kaotikus állapotokra” hivatkoznak, melyet – állításuk szerint – én idéztem elő.

függelmi viszonyok

Az EBH határozat elleni kereseti kérelem (beadvány) tartalmazza azt is tényszerűen, hogy korábban betöltött beosztásomat a Tisztelt Munkáltató egyoldalúan változtatta meg, amelyet ezúton jelzem, hogy nem fogadok el, figyelemmel arra is, hogy nem csupán egyoldalú szerződés (kinevezés) módosításra kerített sort a Tisztelt Munkáltató, de vitatja az EBH tényszerűségeen alapuló jogszerű, okszerű és valós következtetéseit is, azaz nem csupán „fenntartja” a jogsértő állapotot a Tisztelt Munkáltató az EBH határozatában foglaltak vitatásával, hanem még hátrányos módon kívánta a meglévő munkakörömet is módosítani az egyoldalú kinevezés módosítással.

Fenti indokok mellett – amely jogsértő helyzet egy hosszú idő óta fennálló jogsértő helyzet és az EBH határozat megállapítása ellenére annak bíróságon történő Tisztelt Munkáltatói megtámadással folytatódik – nem látom biztosítottnak azt, hogy a Tisztelt Munkáltató

törekedne mind a hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére, munkaköröm számomra kedvező módon történő rendezésére (hátrányos megkülönböztetés megszüntetése ezzel együtt kárrendezés), beosztásomat egyoldalúan és számomra nyilvánvalóan hátrányosan és megalázó jelleggel módosítani kívánja, ezért közalkalmazotti státuszomról jelen rendkívüli lemondásommal együtt lemondok.”

#### A felperes keresete, alperes ellenkérelme

[7] Felperes 2018. december 20. napján keresetlevelet nyújtott be a bírósághoz, melyben kérte megállapítani rendkívüli hatályú lemondásának jogszerűségét, továbbá 4 havi végkielégítésként bruttó 802.000,- Ft és kamatai, 3 havi felmentési időre járó bruttó 601.500,- Ft és kamatai, szabadságmegváltásként 184.300,- Ft és kamatai megfizetésére kötelezni az alperest. Hivatkozott arra, hogy 2011. óta közalkalmazotti státuszban állt az alperesnél, álláspontja szerint névlegesen csoportvezetőként, valójában egy 40 fős osztály osztályvezetői feladatait látta el. 2017 decemberétől táppénzes állományban volt, miközben az alperes átszervezést hajtott végre, mely az általa vezetett osztályt is érintette. Előadta, hogy az átszervezésről szóló dokumentumot nem vette kézhez, míg kinevezési okmányát módosító okiratot utólag tudta csak megszerezni. A kinevezés módosítást azért nem vette át, mivel azt az alperes a tartózkodási helyére postázta ki. Munkatársaitól értesült arról, hogy munkaköre gyakorlatilag megszűnt, és az alperes úgy módosította egyoldalúan az átszervezés során az általa ellátott munkakört, hogy korábbi munkáját már bizonyosan nem fogja tudni ellátni.

[8] Utalt az Egyenlő Bánásmód Hatóság vizsgálatára és annak EBH/152/16/2018. számú határozatára, amely szerint alperes a felperessel összehasonlítható helyzetben lévő férfi munkavállalóhoz képest hátrányosan különböztette meg felperest, mint női munkavállalót. Utóbb a hatóságtól értesült arról, hogy az alperes a hatósági döntéssel szemben keresettel élt. A felperes még keresőképtelen állomány alatt, 2018. szeptember 3. napján felkereste a munkáltatói jogkört gyakorló gazdasági igazgatót, hogy megtudja, hogy a határozatban foglaltakat az alperes miként kívánja végrehajtani, azonban a rövid négy szemközti beszélgetés alapján azt a következtetést vonta le, hogy alperes továbbra is hátrányosan fogja őt megkülönböztetni, amennyiben újra munkába áll. Állítása szerint az általa tisztázandó kérdésekre egyértelmű választ nem kapott. Mivel számára ekkor világossá vált, hogy alperes továbbra is hátrányos módon fogja őt megkülönböztetni, a tudomására jutott átszervezés pedig - melyben a kinevezését nem tudni milyen módon kívánta módosítani az alperes, de tény, hogy fizetését nem kívánta rendezni az EBH határozat ellenére sem - világossá tette számára, hogy alperesnél továbbra sem fognak megnyugtató módon rendeződni számára a körülmények.

[9] Alperes írásbeli érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Vitatta, hogy a felperes kinevezése óta névlegesen

csoportvezetőként, valójában egy 40 fős osztály osztályvezetői feladatait látta volna el. Hivatkozott a 2017. november 15-i 57/2017. számú főigazgatói utasításra, amely a csoport feladatköröit 2017. december 1. napjával módosította. Ennek keretében a csoport elnevezése csoport2ra módosult, és a vagyonvédelmi funkciók leválasztásra kerültek, önálló csoportokhoz. 2017. november 20. napján erről az utasításról a felperes szervezeti egysége is értesítésre került, melyet helyette Munkatárs1 írt alá, és erről értesítette a felperest. 2017. december 27. napján a felperes levélben kereste meg az alperesi intézmény főigazgatóját és gazdasági igazgatóját, melyből megállapítható, hogy a kinevezés módosítással tisztában volt, és ebben a levélben jelentkezett osztályvezetői feladatok ellátására.

[10] Alperes 2018. szeptember 7. napján kelt levélben tájékoztatta a felperest, hogy nem fogadja el a rendkívüli lemondását, tekintettel arra, hogy az abban foglaltak egyrészt nem tartalmazznak okszerű következtetést arra vonatkozóan, hogy a munkáltató foglalkoztatással kapcsolatos kötelezettségét jelentősen megszegte volna, valamint annak indokai valótlanok és nem világosak. Mindezek mellett felperes lemondását az alperes elfogadta, a két hónap felmentési idő teljes időtartamára mentesítette a munkavégzés alól.

Az alperes hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.307/2008. számú és Mfv.II.10.161/2009. számú határozataira, és a Kúria Mfv.I.10.390/2017. számú ítéletére. Álláspontja szerint sem munkakörben, sem az illetményben nem történt változás. Jelen esetben nem bizonyított a munkáltatónak olyan szándékos, vagy súlyosan gondatlan magatartása, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását a felperes részéről lehetetlenné tette volna.

Az elsőfokú bíróság döntése és jogi indokai

[11] Az elsőfokú bíróság 2020. december 1-jén kelt 12.M.70153/2020/12. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 29. § (1)-(2) bekezdései alapján.

[12] Az elsőfokú bíróság utalt a Kúria II.10.161/2009. számú döntésére, amely alapján az alperes szervezeti felosztása, az egyes egységek megnevezése, feladatainak meghatározása kizárólag alperes döntési kompetenciájába tartozik, a bíróság azokat a perben nem vizsgálhatta. Az elsőfokú bíróság nem találta megalapozottnak a felperes azon állítását, hogy munkaköre „gyakorlatilag” megszűnt az egyoldalú szervezetátalakítása nyomán, a bíróság szerint az átszervezést követően a felperes munkaköre (csoportvezető) változatlan maradt, kizárólag a szervezeti egység megnevezése és feladatai változtak.

[13] Az ítélet rögzítette, hogy a bíróság a perben kizárólag a felperes azonnali hatályú lemondásában foglalt indokokat vizsgálhatta, valamint azt, hogy az abban hivatkozott alperesi magatartással a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyosan, jelentős mértékben megsértette-e, illetve az alkalmas volt arra, hogy a jogviszony fenntartását lehetetlenné tegye.

[14] Az elsőfokú bíróság szerint a felperes az átszervezéssel kapcsolatos kinevezés módosítását átvette, a munkakörével és az illetményével, - mely változatlan maradt - tisztában volt. Egy szóban esetlegesen elhangzott - a perben nem bizonyított - hivatkozás nem alkalmas az okirati bizonyíték, a kinevezés módosítás tartalmának megcáfolására.

[15] Tévesen vont le a felperes azt a következtetést, hogy a hatóság határozatának bírósági útra terelése azt jelenti, hogy az alperes továbbra is diszkriminálni kívánja. Az alperest a jogerős bírósági határozat megszületését követően terhelte az abban foglaltak végrehajtása.

[16] A rendkívüli hatályú lemondás szerint a felperes a gazdasági vezetővel, Tanú1nal 2018. szeptember 3. napján történt személyes megbeszélésen elhangzottak alapján is arra következtetett, hogy munkába állása esetén nem várható a korábbi helyzet megváltozása. Ezt azonban a lefolytatott bizonyítási eljárás nem támasztotta alá. A tanúként meghallgatott Tanú1 szerint a felperes munkaköre nem változott az átszervezés okán, továbbra is csoportvezető volt, a közigazgatási perről nem rendelkezett információval.

[17] A felperes tehát lényegében a rendkívüli hatályú lemondását arra alapozta, hogy a gazdasági igazgatótól konkrét tájékoztatást a hatóság határozatával szemben nem kapott, illetőleg az alperes a határozatot bíróság előtt megtámadta, keresőképtelen állományának megszűnését követően a helyzet nem fog változni. A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének indoka, csak olyan alperesi magatartás, tehát a múltban megtörtént esemény lehet, amely megfelel a Kjt. 29. § (1) bekezdésében foglalt törvényi szabályozásnak. Az a körülmény, hogy a felperes a már egyébként megtörtént eseményekből (hatósági határozat megtámadása és átszervezés) azt a téves következtetést vont le, hogy az alperes nem kívánja a jövőben a határozatot végrehajtani, az azonnali hatályú lemondás indokául nem szolgálhat. Ahhoz ugyanis az szükséges, hogy az alperes munkáltató súlyos és lényeges kötelezettségszegő magatartást kövessen el, de sem a hatósági határozattal szemben indított bírósági eljárás, sem a saját érdekkörébe tartozó átszervezés megvalósítása nem tekinthető annak.

Mindezek alapján tehát az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes azonnali hatályú lemondásának indoka jogellenes volt.

[18] Az elsőfokú bíróság határozatában mellőzte a perköltségről történő rendelkezést, mivel a pernyertes alperes költségeit költségnyomtatvány előterjesztésével nem számította fel.

A felperes fellebbezése, az alperes fellebbezési ellenkérelme

[19] A felperes 2021. január 22. napján 13. sorszám alatt fellebbezést – és 2021. február 25. napján 3. sorszám alatt hiánypótlást – terjesztett elő. Fellebbezésében kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét változtassa meg, és a felperes közalkalmazotti jogviszonyról való lemondása jogszerűségének megállapítása mellett marasztalja alperest végkielégítés jogcímen bruttó 802.000 forint és 2018. október 1-jétől számított kamatai, továbbá egy havi felmentési időre járó bruttó 200.500 forint és 2018. október 1-jétől számított kamatai összegben. Másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását a tényállás hiányosságai, illetve felderíthetlensége okán. Kérte alperes perköltségben való marasztalását.

[20] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet sérti a Kjt. 29. § (1)-(2) bekezdését, az elsőfokú bíróság téves tényállást állapított meg, okszerűtlen és téves értékelést vont le amikor a felperes keresetét megalapozatlannak ítélte.

[21] Hivatkozott arra, hogy kereseti kérelmét 2019 júniusában módosította, és csak egy havi felmentési időre járó összeget kért, így az ítélet kereset ismertetése, valamint a pertárgy értékének megállapítása kijavításra szorul.

[22] A téves tényállás megállapítás körében előadta, hogy az elsőfokú ítélet azon megállapítása, hogy a felperes 2017. december 27. napján alperes főigazgatójának és gazdasági igazgatójának írt levelében elismerte, hogy a kinevezés módosításról tudomással bír, téves ténymegállapítás, illetve iratellenes is. Hangsúlyozta, hogy nem tudott arról, hogy a kinevezése miként módosult, arról tudott csupán az EBH előtt lezajlott egyeztető megbeszélés alapján, hogy munkaköre megváltozott. Alperes jogi képviselője szóban közölte vele, hogy munkaköre nincs meg, illetve „lefokozták”. Erre figyelemmel kerített sort alperesi gazdasági igazgatóval egy tisztázó megbeszélésre. Aki viszont számára semmilyen lényegi információt

nem adott a munkaköre vonatkozásában.

[23] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú ítélet nem tartalmazta, hogy a felperesi felmondás tartalmilag az „alperes okszerűen alátámasztott, alperessel szemben kialakult bizalomvesztésre figyelemmel került felperes részéről megszüntetésre”. Előadta, hogy a felperesi bizalomvesztés alperessel szemben a 2018. szeptember 3-án felperes részéről kezdeményezett tisztázó megbeszélésen elhangzottak miatt vált „tényszerűvé felperes személyében”, ekkor észlelte, hogy hiába az EBH megállapítása, továbbra sem fog semmi pozitív irányú változás bekövetkezni helyzetében. Kifogásolta, hogy a gazdasági igazgató tanúként tett nyilatkozata és a tisztázó jellegű megbeszélés periratok között fellelhető leirata között ellentmondás észlelhető. Ennek feloldását azonban nem kísérelte meg az I. fokú bíróság, sőt ezen felperesi indítványt elutasította, arra való hivatkozással, hogy az jogellenesen került rögzítésre, holott maga a gazdasági igazgató ismerte el, hogy mondott olyat, hogy a felperes akár magnóra is felveheti, amit beszélnek.

[24] Álláspontja szerint lényeges szempont, hogy míg az alperes képviselőjében eljáró Jogi képviselő neve azt nyilatkozta, hogy megváltozott a felperes munkaköre, ezzel szemben fél évvel később a gazdasági igazgató ezzel ellentétesen nyilatkozott, hogy lényegében nem változott semmi, és tanúként is ezt nyilatkozta. Előadta, hogy 2018. szeptember 3-án továbbra sem tudta, hogy változik-e a munkaköre vagy sem. Ezen egymásnak ellentmondó nyilatkozatok, hogy nem kapott érdemi választ a kérdéseire, valamint az EBH határozat által megállapított hátrányos megkülönböztetés megalapozta a bizalomvesztését, ezáltal a rendkívüli hatályú lemondás is alapos volt, és kellően megindokolva élt ezen jogával.

[25] Hivatkozott arra, hogy logikai ellentmondás van az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy munkaköre változatlan maradt, valamint hogy felperes elismerte, hogy a kinevezés módosításról tudomással bírt. Álláspontja szerint okszerűtlen, hogy az elsőfokú bíróság a gazdasági igazgató tanúvallomását valósnak, a jogi képviselő ezzel ellentétes nyilatkozatát valótlannak értékelte. Véleménye szerint ez olyan ellentmondás, amely feloldása nélkül a tényállást nem lehet pontosnak minősíteni.

[26] Álláspontja szerint tévesen értékelte az elsőfokú bíróság azt a tényt, hogy az EBH hátrányos megkülönböztetést megállapító határozata - mivel még nem volt jogerős - idő előtti. A hatóság azt állapította meg, amit a saját bőrén tapasztalt alperesnél dolgozva. Mintegy megerősítette a felperesben kialakult bizalomvesztést, hogy az részéről alapos, azt pedig, hogy az alperes nem fogadta el a hatóság megállapítását, csak erősítette benne, hogy ez nem fog megváltozni, a gazdasági igazgatóval folytatott beszélgetésen sem kapott megnyugtató választ.

[27] Hivatkozott a Kúria joggyakorlat elemző csoportjának „A felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata” tematikus tanulmányára, amely a munkavállaló terhére megvalósult felmentés körében – ami fordítva is érvényes kell legyen – azt a megállapítást tette, hogy jogszerű indoknak minősül az összeférhetetlen magatartás, az együttműködési kötelezettség megsértése is, amennyiben ezeket a munkáltató bizonyítja. Álláspontja szerint az alperes együttműködési kötelezettségének hiánya ténykérdés. Az elsőfokú bíróság elmulasztotta értékelni az alperesi együttműködés hiányát, mind pedig a felperesben kialakult bizalomvesztést.

[28] Az alperes 2021. március 14. napján 6. sorszám alatt fellebbezési ellenkérelmet nyújtott be, amelyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, valamint perköltségigényt terjesztett elő. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, és az abból levont következtetései, jogi álláspontja is megalapozott. Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú eljárásban lefolytatott bizonyítás során nem lehetett megállapítani, hogy az alperes a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegte, illetőleg azt sem, hogy olyan magatartást tanúsított, mely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. Hivatkozott az elsőfokú eljárás során A/10 alatt csatolt dokumentumra, amely alátámasztja, hogy a felperes tisztában volt a munkakörével, valamint felperes azon korábbi nyilatkozatára, amelyben elismerte, hogy nincs okirata a megbízott osztályvezetésről. Előadta, hogy az átszervezést követően a felperes csoportvezetői munkaköre és illetménye változatlan maradt, csak a szervezeti egység elnevezése és feladatai változtak, alperesnek pedig jogában állt a szervezeti felépítését egyoldalúan megváltoztatni. Álláspontja szerint helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az EBH határozata nem volt jogerős, az alperest a jogerős bírósági határozat megszületését követően terhelte az abban foglaltak végrehajtása. Hivatkozott továbbá a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10. 307/2008. számú döntésére.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[29] A fellebbezés nem alapos.

[30] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság ítélete érdemben helyes, ezért azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdés alapján helybenhagyta.

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

[32] A fellebbezés elbírálásakor alkalmazandó 2021. január 1-jétől módosult Pp. 371.§ (1) bekezdés a)-d) pontjai szerint a fellebbezésben – a beadványban vonatkozó alaki kellékek mellett – fel kell tüntetni a fellebbezéssel támadott ítélet számát, valamint az ítéletnek a fellebbezéssel támadott rendelkezését vagy részét és azt az anyagi, illetve eljárásjogi jogszabálysértést, amelyre a fellebbező a fellebbezést alapítja, kivéve, ha felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT.2019.4084.). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezésben előadott jogszabálysértés alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét.

[33] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá:

[34] A Kjt. 29. § (1) bekezdése értelmében rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató

a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[35] A felperes helytállóan hivatkozott arra, hogy a kereseti kérelmét 2019 júniusában módosította, és csak egy havi felmentési időre járó összeget kért. A felperes 2019. június 11. napján benyújtott 14. számú előkészítő iratában leszállította keresetét, amelyet később a 28. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyv is rögzített. Módosított keresetében kérte, hogy a bíróság négyhavi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés megfizetésére kötelezze az alperest 802.000,- Ft összegben, mely tőkeösszeg után 2018. október 1-jétől késedelmi kamatot is igényelt. A Kjt. 33. § (1) bekezdés és (2) bekezdés a) pontja alapján, valamint a 29. § (3) bekezdése alapján felmentési időre járó távolléti díjat is igényelt egyhavi mértékben, melynek összegét 200.500,- Ft-ban jelölte meg. A szabadságmegváltás iránti igényétől már korábban elállt. Ezzel az elsőfokú ítélet indokolását kiegészíti a másodfokú bíróság. Bár a felperes a per során leszállította a keresetét, ez azonban nem érinti a pertárgy értékét.

[36] Felperes fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az elsőfokú ítélet azon megállapítása, hogy a felperes 2017. december 27. napján alperes főigazgatójának és gazdasági igazgatójának írt levelében elismerte, hogy a kinevezés módosításról tudomással bír, téves ténymegállapítás, illetve iratellenes is.

[37] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság a tényállás körében helytállóan állapította meg, hogy a felperes 2017. december 27. napján levélben kereste meg az alperes főigazgatóját és gazdasági igazgatóját, melyben elismerte, hogy a kinevezés módosításról tudomással bír. A másodfokú bíróság szerint az A/10 sorszám alatt csatolt 215/2017/főig iktatószámú kérdéses levél egyértelműen alátámasztja a tényállás ezen megállapítását, mivel az az alábbiakat tartalmazza: „Örömmel vettem Kinevezés módosításomat melyet, 2017. december 15-én szóban az irodájában közölt velem Tanú1 Igazgató Úr, Jogi képviselő neve jelenlétében. Tanú1 Igazgató Úr azt mondta, hogy mivel betegállományban vagyok, nem várja el tőlem, hogy bejöjjek aláírni. Írásos papírt ekkor nem kaptam. Papírformában 2017. december 27-én kaptam kézhez a Kinevezés módosítást. Ennek értelmében a csoport3 helyett a osztály.on végezhetem tovább a feladataimat.”.

Levelében a felperes jelezte, hogy szívesen elvállalná az osztály vezetését. Kifogásolta továbbá, hogy a kinevezés módosításban az iskolai végzettsége hiányosan van beírva, és kérte a kinevezés módosítás hiánypótlását annak megfelelően kiegészíteni.

A másodfokú bíróság megállapította, hogy amennyiben a felperessel nem került volna közlésre a kinevezésmódosítás, nyilvánvalóan a részleteit sem ismerhette volna.

[38] Az alperes által 18. sorszám alatt csatolt 2017. november 27. napi keltezésű, a kinevezést 2017. december 1-jei hatállyal módosító – felperes aláírását nem tartalmazó – kinevezés módosítása okmányon munkahelyként a „osztály” került megadásra, amely figyelemmel az 57/2017. számú főigazgatói utasításra – téves, ugyanakkor a megjegyzésben szerepel, hogy a felperes a csoport2 vezetői feladatainak ellátásáért 20.000 forint keresetkiegészítésben részesül.

[39] A 2018. január 1-jei átsorolási okiratban a szervezeti egység megnevezésénél már helyesen csoport2 került feltüntetésre. Az átsorolás tartalmazta a felperes új havi illetményét. Az átsoroláson a felperes aláírása is szerepel, bár a keresetlevelében úgy nyilatkozott, hogy „az átszervezésről szóló dokumentumot nem vette kézhez, míg saját kinevezési okmányának illetményt módosító okmányát utólag meg tudta szerezni”.

[40] Összegző előkészítő iratban a felperes úgy nyilatkozott, hogy az átszervezésről informálisan értesült. „Informális értesülés alatt értjük, hogy a felperes az Egyenlő Bánásmód Hatóság ellen indult eljárásban az alperes jogi képviselője szóban közölte az átszervezés tényét, és azt, hogy a felperes munkaköre is megváltozott, továbbá a felperes közvetlen kollégáitól szóban értesült az átszervezés tényéről, illetve 2017 december utolsó dekádjában a felperes egy aláírás nélküli kinevezés-módosítás tervezetet kapott tanulmányozásra az alperestől, melyet az alperes és a felperes sem írt alá. ....”

[41] Azt a tényt, hogy a felperes tisztában volt az átszervezéssel, illetve az átszervezést követő munkakörével, alátámasztja az A/12 sorszám alatt csatolt e-mail is, amelyet felperes az alperesi fenntartó fenntartó főigazgatójának írt 2018. január 19. napján. Ebben utalt arra, hogy 2017. december 1-jével átszervezés volt alperesnél, amelynek „indokolása” az 57/2017. számú körlevél volt. Kifogásolta, hogy az átszervezés során ő a osztály/csoport éléről, indokolás nélkül lett a csoport2. csoportvezetője. Hivatkozott még arra, hogy az osztályt/csoportot három részre osztották szét, amelyeket meg is nevezett, valamint nevesítette a másik két csoport új vezetőjét is.

[42] Bár a felperes bizonyos korábbi kinevezés módosításán, valamint egyéb dokumentumokon a szervezeti egység „osztályként” szerepelt, a perben irányadó hatályos szervezeti és működési szabályzat szerint (SzMSz) a gazdasági igazgató alá tartozott a Munka-, Tűz- és Vagyonvédelmi Csoport. Az SzMSz 2. számú melléklete tartalmazza az alperesi szervezeti egységeket. A gazdasági igazgató alá tartozó szervezeti egységeken belül található a Pénzgazdálkodási osztály, Gazdálkodási és ellátási osztály, Műszaki osztály, Élelmezési osztály, Műszerügyi osztály, Informatikai osztály, Munka-, Tűz- és Vagyonvédelmi csoport, Leltárellenőrzési csoport és a Gondnokság.

A később (2018. október 10-én) hatályba lépett SzMSz szervezeti ábrájában már munka- és tűzvédelmi előadó szerepel.

[43] A másodfokú bíróság utal arra, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2018. június 8-án kelt EBH/152/16/2018. számú határozatában is azt állapította meg, hogy bár több okiratban tévesen osztály. szerepel, alperes a munka- tűz és vagyonvédelmi feladatok ellátást csoport keretében oldotta meg. Munkáltató a csoportot 2017. december 1-jével átszervezte. Az átszervezést megelőzően felperes volt a csoport vezetője és tanú2, Munkatárs1, valamint tanú3 mint a beosztottai dolgoztak a csoportban. Az átszervezéssel a csoportot három önálló csoportra osztották szét: csoport2ra, csoportvezető a felperes; csoport3ra, csoportvezető Munkatárs1 (ide tartozott tanú2 is) és csoport4ra, ahol a csoportvezető tanú3 lett.

[44] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes tehát mind a 2017. év végi átszervezés előtt csoportvezető volt, utána is az maradt, bár a szervezeti egység megnevezése

és feladatai változtak. Alperesnek azonban jogában állt a szervezeti felépítését egyoldalúan megváltoztatni, ahogy arra az elsőfokú bíróság, utalva a Kúria II.10.161/2009. számú döntésére, helyesen rámutatott. A másodfokú bíróság szerint felperes mind az átszervezéssel, mind a csoportvezetői minőségével, mind az illetménye összegéről tudomással bírt.

[45] A felperes fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az elsőfokú ítélet nem tartalmazta, hogy a felperesi felmondás tartalmilag az „alperes okszerűen alátámasztott, alperessel szemben kialakult bizalomvesztésre figyelemmel került felperes részéről megszüntetésre”. Továbbá, hogy az elsőfokú bíróság elmulasztotta értékelni az alperesi együttműködés hiányát, mind pedig a felperesben kialakult bizalomvesztést. Ennek kapcsán a másodfokú bíróság rámutat arra, hogy maga a felperes nyilatkozott úgy fellebbezésében, hogy a felperesi bizalomvesztés alperessel szemben a 2018. szeptember 3-án felperes részéről kezdeményezett tisztázó megbeszélésen elhangzottak miatt vált „tényszerűvé felperes személyében”, ekkor észlelte, hogy hiába az EBH megállapítása, továbbra sem fog semmi pozitív irányú változás bekövetkezni helyzetében. Illetve, hogy a jogi képviselőként eljáró Jogi képviselő neve és a gazdasági igazgató „egymásnak ellentmondó nyilatkozatai, hogy nem kapott érdemi választ a kérdéseire, valamint az EBH határozat által megállapított hátrányos megkülönböztetés megalapozza a bizalomvesztését”. A fentiek alapján tehát a felperes bizalomvesztés alatt tulajdonképpen azt értette amikor előrevetítette maga számára az általa elképzelt, várható helyzetét alperesnél. Az elsőfokú ítélet megállapította, hogy a „felperes tehát lényegében a felmondását arra alapozta, hogy abból a körülményből következően, hogy a gazdasági igazgatótól konkrét tájékoztatást a hatóság határozatával szemben nem kapott, illetőleg az alperes a határozatot bíróság előtt megtámadta, keresőképtelen állományának megszűnését követően a helyzet nem fog változni.”

[46] Ahogy az elsőfokú bíróság helytállóan megállapította, a bíróság a perben kizárólag a felperes azonnali hatályú lemondásában foglalt indokokat vizsgálhatta, valamint azt, hogy az abban hivatkozott alperesi magatartással a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyosan, jelentős mértékben megsértette-e, illetve az alkalmas volt-e arra, hogy a jogviszony fenntartását lehetetlenné tegye.

Az ítélet indokolása kitért a felperes azonnali hatályú lemondásában foglalt valamennyi szempontra. Így az elsőfokú bíróság vizsgálta és értékelte, állást foglalt az EBH határozatának bírósági megtámadásával kapcsolatban, alperesi jogi képviselő 2018. május 15-én tett állítólagos nyilatkozatára felperes munkakörével kapcsolatban, a felperes átszervezés előtti és utáni munkakörére, hogy felperes tisztában volt-e munkakörével és illetményével, a gazdasági igazgatóval folytatott megbeszélésre.

[47] A rendkívüli lemondás jogszerűségének megítélése szempontjából kizárólag a közalkalmazotti nyilatkozat indokolásában rögzítetteknek van relevanciája, az utóbb előadott körülményeknek, okoknak nem. A felperes rendkívüli lemondásában a fentiekben írtakon

túlmenően kifejezetten nem nevesítette alperes együttműködési kötelezettségének megszegését. A másodfokú bíróság utal a Kúria 10.498/2017/12. számú határozatára, amely kimondja, hogy a bizonyítási eljárás nem léphet túl a rendkívüli lemondásban közölt indokolás keretein. Az ellenkező álláspont lehetővé tenné, hogy a rendkívüli lemondás jogosságát olyan új lemondási okra alapítsa, amelyet az írásbeli lemondásában a törvényben meghatározott határidőben és módon nem közölt. Ebből az következik, hogy a rendkívüli lemondásban eredetileg közölt lemondási okon, illetve okokon felül további lemondási okot a munkaügyi perben nem lehet bizonyítani (LB MK 95. számú állásfoglalás III.).

[48] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nincs logikai ellentmondás az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy felperes munkaköre változatlan maradt, valamint hogy felperes elismerte, hogy a kinevezés módosításról tudomással bírt. A felperes okszerűtlennek minősítette, hogy az elsőfokú bíróság a gazdasági igazgató tanúvallomását valósnak, a jogi képviselő ezzel ellentétes nyilatkozatát valótlannak ítélte. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság ez utóbbit nem találta bizonyítottnak. Az elsőfokú bíróság ítéletében kitért arra, hogy egy szóban esetlegesen elhangzott - a perben nem bizonyított - hivatkozás nem alkalmas az okirati bizonyíték megcáfolására. A felperes munkaköre a jogviszony megszűntetésekor csoportvezető volt. A gazdasági igazgató tanúvallomása is a dokumentumokat támasztotta alá: „Akkor arról volt szó ezen a beszélgetésen, hogy a felperesnek nem változik a munkaköre, továbbra is csoportvezető volt. Valóban volt – nem tudom pontosan megmondani mennyivel korábban, hónapokkal korábban – egy főigazgatói döntés, amelynek értelmében a korábbi csoport három különböző csoportra lett szétválasztva. Lett egy portaszolgálat, lett munkavédelmi és tűzvédelmi, ahol a felperes volt a csoportvezető, illetőleg egy személy- és vagyonvédelmi csoport. Erről valóban volt korábban egy döntés.” (12.M.70.153/2020/10. számú jegyzőkönyv).

A másodfokú bíróság rá kíván mutatni arra, hogy az EBH előtti eljárásnak a tárgya az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése volt, hogy felperest mint kérelmezőt érte-e hátrány női neme miatt. Az eljárás alá vont alperesnek a hatósági előtti eljárásban a képviseletét ellátó jogász eshetőleges nyilatkozata felperes munkaköre szempontjából, tekintettel arra, hogy sem a munkáltatói, sem a kinevezési jogkör gyakorlására jogosítványokkal nem rendelkezett, irreleváns.

[49] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy alperest az EBH határozatával szemben megillette a keresetösségi jog. Önmagában az, hogy bírósághoz fordult, még nem jelenti azt, hogy a jogerős döntést nem fogja teljesíteni. A hatósági határozattal szembeni bírósági jogorvoslat igénybevétele indokként nem felel meg a Kjt. 29. § (1) bekezdésében írt kritériumnak, figyelemmel arra, hogy a jogsértés lehetséges bekövetkezése nem alapozza meg a közalkalmazotti jogviszony azonnali hatályú megszüntetésre irányuló intézkedést (Kúria Mfv. 11.002/2011/8.).

[50] A Pp. 279. § (1) bekezdése szerint a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a bizonyítékok mérlegelése nem volt sem okszerűtlen, sem iratellenes az elsőfokú bíróság részéről.

[51] A fentiek alapján a másodfokú bíróság szintén nem látta bizonyítottnak a Kjt. 29. § (1) bekezdésében írt kritériumok teljesülését a felperes azonnali hatályú lemondása indokai tekintetében.

[52] Mindezek alapján a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

#### Záró rész

[53] A felperest a másodfokú bíróság a Pp. 364.§-a folytán alkalmazandó Pp. 82. § (3) bekezdése és 83.§ (1) bekezdése alapján kötelezte a másodfokú perköltség megfizetésére. A kért perköltség összegét alperes a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 3.§ (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alapján határozott meg, és amely összeget az alperes költségjegyzékkel érvényesítette. Figyelemmel a pertárgyértékre, valamint arra, hogy a fellebbezést a másodfokú bíróság tárgyaláson kívül bírálta el, valamint az alperes által benyújtott beadvány terjedelmére és szakmai színvonalára, a másodfokú bíróság a felszámított perköltséget arányban állónak találta.

[54] A felperes munkavállaló költségkedvezményre jogosult, így a perben felmerült fellebbezési illetéket a munkavállalói költségkedvezményről szóló 73/2009. (XII.22.) IRM rendelet, valamint a Pp. 525. § (1) bekezdése és a Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján az állam viseli.

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

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

Budapest, 2021. április 22.

dr. Vajas Sándor s.k.  
dr. Kulisity Mária s.k.  
a tanács elnöke  
bíró

dr. Kovács Edit s.k.  
  
előadó bíró