



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.081/2025/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a dr. Sántha-Molnár Beáta Piroska egyéni ügyvéd Cím12) által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek**, a Dr. Kovács K. Zoltán Ügyvédi Iroda (cím11ügyintéző: dr. Kovács K. Zoltán ügyvéd)) által képviselt **Alperes1** (cím1) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.388/2023/23. számú ítélete ellen, a felperes 25. 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 470.000 (négy százhetvenezer) forint másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 453.120 (négy százötvenháromezer-százhusz) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

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 2008. szeptember 16. napjától határozatlan időtartamra szóló munkaszerződést kötött az alperessel eladói munkakörre. A felperes az alperes által

üzemeltetett üzlethelyiségben boltvezetőként működött, beosztottjai voltak, a bolti eladó munkakörű munkavállalók: tanú2, tanú3, tanú5, tanú6 és tanú4.

[2] Az alperes ügyvezetője, egyben a munkáltatói jogkör gyakorlója tanú1 volt.

[3] Az ügyvezető határozta meg munkavállalók munkaidő-beosztását volt, és otthondolgozást is ő engedélyezett, tanú4 részére könyvírás, illetve tanú3 és tanú2 részére az ügyfelekkel való telefonos kapcsolattartás, illetve a weboldal fejlesztése és az arra való termékfeltöltések okán. Az alperesi munkavállalók közül tanú2 csillagászati kérdésekben jelentős, az alperesi ügyfélkör okán kiemelt jelentőségű szaktudásra tett szert.

[4] A munkaidő-beosztás szerint 2023. február 13. napján tanú2 munkát végzett, majd a 2023. február 16. napján készített munkaidőnyilvántartás szerint február 14., 15., 16., 17., 18. napjain keresőképtelen volt. 2023. február 14. napján még részben az alperesi üzletben, majd 15., és 16. napján ténylegesen otthonában az alperes részére az ügyfelekkel telefonon és e-mailben folytatott tanácsadást végzett. Emiatt az ügyvezető a munkaidő nyilvántartást utóbb akként módosította, hogy a február 14., 15. és 16. napjait részére munkában töltött időként ismerte el.

[5] tanú2 távolléte (otthonról történő munkavégzése) a felperes munkaidőbeosztását utóbb annyiban érintette, hogy 2023.február 18. napján (szombaton, napi 4 óra) munkavégzésre lett beosztva, 2023.február 21. napján (kedden, napi 8 óra) pedig szabadnapot kapott.

[6] A felperes 2023. február 27. napján az ügyvezetővel és tanú2nal folytatott üzenetváltásban kifogásolta az tanú2 részére a keresőképtelenséget felváltó munkavégzést tartalmazó bejegyzés-módosítást. Az ügyvezető ezen üzenetváltásban egyértelművé tette, hogy a munkaidő-beosztás, az otthoni munkavégzés elszámolása ügyvezetői feladat.

[7] A felperes, tanú2 és az ügyvezető között 2023. március 1. napján az üzlethelyiségből üvegfallal leválasztott irodahelyiségben éles szóváltásra került sor. A szóváltás során, amely kb. 1,5 óráig tartott a felperes sértő, bántó szavakkal illetve tanú2t, illetve emelt hangon vont a kérdőre az alperesi ügyvezetőt. A felperes a szóhasználatában tanú2ra és a szakmai körére (asztrofotósok) a „szar ember” „szarházi” kifejezéseket használta, részéről több trágár kifejezés is elhangzott. Kommunikációja, gesztusai, kézmozdulatai erőteljesek, támadóak, beszédje kiabáló, a mimikája agresszív volt, amely megjelenések az ügyvezető felé is irányultak. A vita során a felperes kérdőre, felelősségre vont az ügyvezetőt, hogy hosszú évek óta szemet huny tanú2 késései felett, illetve munkanapokat bemondásos alapon ír jóvá részére, illetve kifogásolta, hogy hogyan vezeti az alperesi gazdasági társaságot. A szóváltás során a felpereshez képes jóval kisebb gyakorisággal tanú2 is trágár szavakkal illetve a felperest.

[8] Eközben (a szóváltás helyszínéül szolgáló irodától üvegajtóval elválasztott) előadótérben vevő, vásárló nem fordult meg, de a felperes hangos magatartása tanú3 munkavégzését akadályozta, a telefonos megkeresésekre csak félre vonulva, a telefont lefogva tudott választ adni.

[9] Az esetet követően 2023. március 17-én az alperesi ügyvezető az üzlethez közeli kávézóban megpróbálta a felperest békíteni, de tudatosította benne, hogy a munkaidő-beosztás a munkáltatói jogkör gyakorlójának jogköre, illetve szóbeli figyelmeztetésben részesítette. 2023. március 31. napján az alperes a munkaidő elszámolással kapcsolatos problémáit ismét jelezte, amelyre az alperesi ügyvezető – azt munkáltatói jogkörbe tartozónak állítva - reagált. A felperes 2023. március 17-én és március 31-én is megfenyegette az ügyvezetőt, amennyiben nem változtatja meg a munkaidő-elszámolást, úgy beperli az alperest. Az alperesi ügyvezető ezen alkalmak során tájékoztatta, hogy nem fog tudni így együttműködni a felperessel, ha nem tud ezen változtatni akkor zárják le a köztük fennálló munkaviszonyt.

[10] 2023. március 1. napja és 2023. április 12. napja között a felperes, tanú2 és a további munkavállalók a munkaidő-beosztásuk szerint munkát végeztek, ezen időszakban a felperes és tanú2 egymásnak nem köszönt, egymással nem kommunikált, a kettőjük viszonya kapcsán a munkavállalók egymás közötti viszonya fagyossá, fegyelmezetté vált, amely rossz hatással volt a munkavállalók munkavégzésére, őket kényelmetlenül érintette. A munkavállalók közötti megromlott viszony az ügyfelek kiszolgálását is negatívan érintette.

[11] Az alperes 2023. április 12. napján a felperes részére a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését ajánlotta fel, majd megállapodás hiányában felmondással megszüntette a munkaviszonyát. A felmondáshoz kapcsolódóan az alperes 85 nap felmondási időre járó távolléti díjat, három havi végkielégítést fizetett meg a felperesnek, illetve a teljes felmondási időre mentesítette a munkavégzés alól. A felperes havi bruttó távolléti díja 472.000,-Ft volt. A felperes 2023. július 19. napjától 90 napig napi 7.733,- Ft álláskeresői járadékban részesült.

[12] A felmondás az alábbi indokolást tartalmazta: „2023. február 18. napján a Munkáltató alkalmazásában álló 3. személy munkavállaló részére a Munkáltató orvosi ellátást nem igénylő, otthoni kezeléssel gyógyuló megbetegedésére tekintettel engedélyezte az otthoni munkavégzést (homeoffice), melyre figyelemmel egyidejűleg elrendelte felperes1 munkavállaló munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő keretei között történő munkavégzését 2022. február 18. napjára. A munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzésére figyelemmel Felperes1 Munkavállaló 2022. február 21. napján szabadnapot kapott, a Munkáltató a korábbi beosztás ellenére mentesítette az aznapi munkavégzés alól.

Tekintettel arra, hogy a Munkáltatónál a munkavállalói létszám összeszokott, évtizedek óta jól működő társaság, a légkör családias, a Munkáltató a méltányolható körülmények esetén minden munkavállalója esetében, a körülményre tekintettel megfelelő hasonló eljárást követ.

Felperes1 Munkavállaló munkaköre kereteit és a munkaviszony során, a kommunikáció módja tekintetében betartandó standardokat messze túllépve, önmagából kikelve a Munkáltató által üzemeltetett üzlethelyiségben, több munkavállaló jelenlétében rendre utasította a Munkáltató ügyvezetőjét és résztulajdonosát, durva hangnemben kifogásolva az otthoni munkavégzés engedélyezését és a tárgyi munkanap munkával töltésének elismerését a 3. személy munkavállaló részére azt követően, hogy a Munkáltató méltányos, emberséges eljárása tudomására jutott.

Tekintettel arra, hogy Felperes1 Munkavállaló lassan 15 éve alkalmazott a Munkáltatónál, akinek munkavégzésére és viselkedésére a tárgyi esetig egyáltalán nem volt panasz, a Munkáltató szóbeli figyelmeztetésben részesítette, felhívta figyelmét hatáskörének átlépésére, magatartásának munkaviszonyával össze nem egyeztethető mivoltára, s arra, hogy ő maga is rendszeresen részesült hasonló kedvezményekben a Munkáltató részéről.

A Munkáltató bízott abban, hogy a figyelmeztetésre tekintettel a rend helyreáll, részéről azonban minden bizakodás alaptalannak bizonyult a figyelmeztetés eredményessége tekintetében, melyet immáron két hónap igazol. Felperes1 Munkavállaló a beteget jelentő munkatárssal szemben rendkívül ellenséges, kommunikációra vele a munkakörének ellátásához szükséges mértékben sem hajlandó, mely rendkívül sok konfliktust generál mind a Munkáltató és Felperes1 mind a munkavállalók között, a konfliktusok alkalmanként a Munkáltató kereskedelmi tevékenységének ügyfélterére is kiterjednek.

Munkáltató Felperes1 Munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő fent részletezett magatartása okán szünteti meg felmondással Felperes1 munkaviszonyát.”

Kereset

[13] A felperes a keresetében a felmondás jogellenességének megállapítását és az alperes kötelezését kérte 12 havi távolléti díjnak megfelelő 5.664.000 forint és kamat megfizetésére.

[14] Álláspontja szerint a felmondás nem volt világos és okszerű. nem valós okokon alapult. Bár elismerte, hogy a felek között egy valódi konfliktus volt, azonban állította, hogy további konfliktusai a munkatársaival nem voltak. A munkáját továbbra is odaadással, a munkáltató és az ügyfelek érdekeit szem előtt tartva végezte, az egyszeri konfliktus nem lehet jogszerű alapja a felmondásnak. Vitatta, hogy tanú2nal ellenséges lett volna, hogy a munkakörének ellátásához szükséges mértékben sem kommunikált vele, valamint, hogy rendkívül sok konfliktust generált és hivatkozott arra, hogy tanú2on túl más munkavállalóval nem volt konfliktusa.

[15] A felperes joggal való visszaélésre is hivatkozott, mely vonatkozásban az érdekérvényesítési lehetősége és a véleménynyilvánítási szabadsága korlátozását jelölte meg. Tényként azt a körülményt jelölte meg, hogy a felperes a munkaidő-beosztással kapcsolatos egyenlőtlenségekre vonatkozó felvetéseire választ várt, amelyet az alperes el kívánt hárítani arra való hivatkozással, hogy ő dönt, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója, ezért érte őt hátrányként a felmondás.

Ellenkérelem

[16] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[17] Álláspontja szerint, a felmondás indoka világos, valós és okszerű volt. Hivatkozott arra, hogy a munkaidő-beosztás készítése nem felperes, hanem az ügyvezető feladata volt, a felperesnek nem volt joga ahhoz sem, hogy az ügyvezető részéről tanú2nak engedélyezett otthondolgozás elrendeléséről szóló döntést megkérdőjelezze.

[18] A 2023. március 1. napján történt szóváltás kapcsán állította, hogy a felperes több órán keresztül, egyoldalúan kiabált az ügyféltértől üvegajtóval elválasztott helységben, ezért tanú3 munkavállalónak a telefonok felvételéhez el kellett vonulnia az eladótérnek az üvegajtóval elválasztott helységétől legtávolabb eső pontjára és a fülét is be kellett fognia, azaz a felperes őt a munkavégzésében akadályozta. Előadta továbbá, hogy az alperesi munkavállalók között a baráti viszony ellenére a kiabálás egyáltalán nem volt megszokott, a felperes részéről szokatlan volt a szóhasználat, a káromkodás, az ordibálás, a másik személyes sértegetése, állítása szerint ilyen stílus és hangnem nem elfogadható egy munkahelyen. Állította, hogy a szóváltás során mind az alperesi ügyvezető, mind pedig tanú2 is próbálta a felperest csitítani. 2023. március 1-ét követően a felperes nem kommunikált tanú2nal, ezen magatartásán 2023. március 17. napját követően sem változtatott, a 2023 március 1-jét követő folyamatos konfliktus helyzet kihatott a napi munkavégzésre is, a felperes magatartásával feszült légkört teremtett maga körül.

[19] A joggal való visszaélés kapcsán az alperes vitatta, hogy a felperes által állított tény és hátrány között okozati összefüggés lenne, azaz állította, hogy nem a munkaidő-beosztásokkal kapcsolatos felperesi felvetések miatt szüntette meg a jogviszonyt.

[20] Az alperes hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Az elsőfokú bíróság határozata

[21] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg a alperesnek 940.000 forint perköltséget.

[22] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás világos volt, mivel tartalmazta azokat a konkrét tényeket, körülményeket, amelyek alapján a felperes munkaviszonyában tanúsított magatartására alapítva az alperes a munkaviszonyt megszüntette.

[23] Az indokolás valósága körében a felek egyezően adták elő, hogy a konfliktus alapjául a 2023. február hónapra szóló munkaidő-beosztás szolgált. A felperesnek a munkavállalók munkaidő-beosztása és munkaidő nyilvántartása kapcsán nem volt munkaköri feladata, az otthondolgozás engedélyezése is az ügyvezető feladata volt.

[24] A felperes a személyes meghallgatása során, a 2023. március 1. napján tartott vitával kapcsolatban maga is elismerte, hogy felemelte a hangját, trágár, nyomdafestéket nem tűrő, dehonesztáló kifejezéseket is használt tanú2nal szemben, őt „szarházi”-nak nevezte. A felperes maga is állította, hogy az ügyvezetővel is vitatkozott, veszekedett, mert ő volt a munkáltató, ő volt felelős, ő az általa kifogásolt gyakorlatot nem engedhette volna meg.

[25] Az ügyvezető és tanú2 vallomása alapján azt is meg lehetett állapítani, hogy ezen a szóváltás során a felperes magatartását, kommunikációját trágárnak, agresszívnek, támadónak élték meg. tanú3 tanú – aki a vitát az üzlethelyiségből csak részben észlelte – a felperes magatartását káromkodónak, felemelt hangúnak és erős gesztikulációval járóknak, támadónak látta. A tanú azt is eladta, hogy a vita alatt, telefonálás közben be kellett fognia a fülét vagy másikk, kisebb helyiségbe kellett eltávolodni, hogy tudjon az ügyfelekkel telefonálni, illetve, hogy az irodahelyiségbe nem tudott bemenni munkát végezni. Az ügyvezető és az utóbbi tanú előadta azt is, hogy tanú2 is felemelte a hangját, de az ő magatartása ezen túlmenően csekély mértékben volt trágár

[26] A fentiek alapján a felmondás 3. bekezdésében foglaltak valóságát az alperes alátámasztotta, a felperes ezen magatartása és viselkedése a munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (a továbbiakban:Mt.) 52.§ d) és e) pontjába ütközött, a trágár, támadó, agresszív kommunikáció a munkatársak felé a munkaviszonyban nem tűrhető el, még akkor sem, ha a felperes sérelmének ténybeli alapját igazságtalannak érezte. A munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás az együttműködés fogalmába tartozik. Azon munkatárs, aki több kollégájával olyan konfliktusba keveredik, amely hangos szóváltással jár megalapozza a munkaviszonnyal összeférhetetlen magatartást (Kúria Mfv.10457/2015.). Ugyanígy a munkaviszonyban álló felek hierarchikus pozíciójából és a munkáltató munkaszervezési feladataiból fakadóan a felperesnek az ügyvezető felé tanúsított magatartása szintén alapot ad és alátámasztja az okszerűségét a munkavállaló magatartásán alapuló jogszerű felmondási indokoknak. Önmagában a felmondás 3. bekezdésében foglalt indokának valósága, okszerűsége jogszerűvé tesz a felmondást.

[27] A felek nyilatkozatai, illetve a tanúvallomások alapján igazolást nyert a felmondás indokának valósága abban a körben is, hogy a 2023. február 14. napját és különösen 2023. március 1. napját követően a felperes és tanú2 között a viszony ellenséges maradt, a kommunikáció megszűnt, mindez és a felperes magatartása a további munkavállalók között konfliktust generált. Azt valamennyi tanú megerősítette, hogy konfliktust észlelték, az a munkaviszony során a korábbi viszonyokat, kommunikációt, együttműködési szintet negatívan befolyásolta, amely a tanúk előadása szerint az ügyfelek kiszolgálását is zavarta.

[28] A munkáltatónak az Mt. 5.§ (1) bekezdése alapján valamennyi munkavállaló felé foglalkoztatási és munkaszervezési feladata van, ebbe beleértendő, hogy biztosítania kell a munkavállalók közötti feladatalapú együttműködés zavartalanságát, egyben fenn kell tartania munkavállalók elkötelezettségét, motivációját is a munkavégzés keretében. A felperes magatartása a 2023. február 14. napját és különösen 2023. március 1. napját követően – többszöri alperesi figyelmeztetés után – sem volt együttműködő, amely a további munkavállalók munkavégzését és az ügyfélkiszolgálást akadályozta. A konfliktusos helyzet

megoldásként az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről döntött, amely a fenti munkaviszonnyal összefüggő magatartás kapcsán jogszerű következményként értékelhető.

[29] A joggal való visszaélés kapcsán a felperes állította, hogy az alperes visszaélésszerűen gyakorolta a munkaidő-beosztással kapcsolatos jogait és a felperes joggal emelt kifogást az alperesi munkáltató joggyakorlása miatt, illetve, hogy a munkaidő-nyilvántartásban történő változtatásra az alperes elfogadható magyarázatot nem adott. Állítása szerint a jogviszonyának megszüntetése ezen érdekérvényesítő, véleménynyilvánító fellépésére adott válasz volt a számára hátrányként jelentkező munkáltatói intézkedés.

[30] A munkaviszonyban a munkaidő beosztásáról a munkáltató rendelkezik (Mt. 96.§ (1) bekezdése), a munkáltató engedélyezhet otthoni munkavégzést, az ő feladata a távollétek nyilvántartása is. A felperesnek a munkakörébe nem tartozott ezen feladatok ellátása. Ugyanakkor a felmondás indokolásának szövege, a valós és okszerű indokai alapján is megállapítható, és azt az alperes a tanúvallomások útján igazolta, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére nem a véleménynyilvánítása okán, hanem annak a munkaviszonnyal össze nem egyeztethető módja és a munkavállalókra, ügyfelekre gyakorolt hatása miatt került sor, azaz a felperes érdekérvényesítő, véleménynyilvánító fellépése és a hátrány (felmondás) között nincs okozati összefüggés. Mindezek alapján a felperes joggal való visszaélésre való hivatkozása sem alapos.

[31] Mivel az elsőfokú bíróság a keresetnek nem adott helyt, így nem vizsgálta, hogy a felperes eleget tett-e a kárenyhítési kötelezettségének.

[32] Az elsőfokú bíróság a pertárgy értékét a Pp. 21. § (1) bekezdése alapján (12x472.000=) 5.664.000,- Ft-ban állapította meg (a kereseti kérelemben szereplő 12 havi távolléti díj összegében), illetve a pervesztes felperest a Pp. 80. §, 83 § (1) bekezdése alapján kötelezte perköltség megfizetésére.

[33] A bíróság a polgári perrendtartásról szól 2016.évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 82. § (1) bekezdése alapján az alperesi jogi képviselő által felszámított perköltség viseléséről döntött a 32/2003. (VIII. 22.) IM. rendelet 2.§ (1) bekezdése alapján, azonban a 2.§ (2) bekezdése alapján azt hivatalból – a Kúria precedensképes Pfv. II. 20.887/2023/6. számú ítéletére is tekintettel - az alábbiak szerint mérsékelte.

[34] A bíróság a költségjegyzék nyomtatványon felszámított költségek közül a (21.M.70.388/2023/3.) nem fogadta el a 2. pontban foglaltakat, mivel az irattanulmányozás, illetve az ellenkérelem elnevezéssel az alperesi képviselő külön 200.000,- Ft, illetve 250.000,- Ft ügyvédi munkadíjat számított fel, így az irattanulmányozásra felszámított 200.000,- Ft-ot figyelmen kívül hagyta. A 7. pontban feltüntetett „tárgyalási díj” megjelölésű 50.000,- Ft költséget szintén nem fogadta el, tekintettel arra, hogy a tárgyalási határnap nem volt feltüntetve, a tárgyalás nem volt beazonosítható, az előző 6. sor azonos (a 2024. március 7. napján tartott tárgyalásra utaló) megnevezést tartalmazott. A bíróság nem fogadta el a 21.M.70.388/2023/14. sorszámú költségjegyzék 6. pontjában feltüntetett 150.000,- Ft tárgyalási díjat, mert azt már az előző felszámításban, ugyanezen tárgyalási napra 50.000,- Ft-ban számította fel az alperes, illetve a 21.M. 70.388/2023/20/A/3. sorszámon becsatolt

költségjegyzék kapcsán mellőzte a 12. sorban a 40.000,-Ft konzultációs díjat, tekintettel arra, hogy 2025. január 13-ai előkészítő irat elkészítésére az alperes 100.000,- Ft díjat már feltüntetett. Mindezeket a bíróság mérséklésre okot adó, többször azonos (tartalmú) tevékenységek felszámításaként értékelte és a perköltség megítélésekor figyelmen kívül hagyta, azokat levonta.

Fellebbezés

[35] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását, az alperes kötelezését kérte 4.778.554 forint kamat és perköltség megfizetésére.

[36] Előadta, hogy a felmondás indoka nem volt világos számára, éppen ez jelentette a jelen per alapját is, továbbá nem volt valós és okszerű. A felmondás indokolásának és első és második bekezdése a 2023. február 18. napján történt utólagos home office elrendelés körülményeit taglalja, azonban a munkáltató nem rögzítette, hogy a munkaidő-nyilvántartást utólag módosította az ügyvezető, mely körülmény a perben teljes bizonyossággal megállapítást nyert.

[37] A második bekezdésben rögzítettek sem valósak, tekintettel arra, hogy a perbeli bizonyítékok alapján az is megállapítható, hogy a munkáltatónál az utólagos home office elrendelés nem volt gyakorlat, időnként, ha a munka jellege megengedte, a munkavállalók előzetesen kaptak engedélyt a home office-ban történő munkavégzésre.

[38] A felmondás harmadik bekezdése a 2023. március 1. napján történt szóváltást rögzíti. Az eljárás az valóban megállapítást nyert, hogy a felperes durva hangnemben kifogásolta a harmadik személy munkavállaló részére nyújtott kedvezményt, azonban indulatos megnyilvánulása nem az alperes, hanem a harmadik munkavállaló személy ellen irányult. Kifogásolta, hogy ezen személynek az alperes rendszeresen kedvezményeket nyújtott.

[39] A felmondás negyedik bekezdése rögzítette, hogy a munkavállaló 15 éves munkaviszonya alatt a viselkedésére nem volt panasz.

[40] Előadta, hogy az ügyfelekkel való telefonos kapcsolattartás okán nem volt szokványos az alperesi munkáltatónál home office elrendelése. Sételmezte, hogy arra vonatkozóan nem folytatott le bizonyítást a bíróság, hogy tanú2 ténylegesen munkát végzett-e utólagos munkaidőként elismert időszakban és ha igen, milyen munkát.

[41] A 2023. március 1. napján történt konfliktussal kapcsolatban kifejtette, hogy a felperes élénk gesztikuláció mellett, de a kiabálást abbahagyva, suttogva, káromkodott, amelyből egyértelműen következtethető, hogy ügyelt arra, hogy a vita és saját indulatosabb magatartása az ügyfelek számára ne legyen érzékelhető.

[42] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállásban nem rögzítette, hogy pontosan mi volt a 2023. március 17. napján történt szóbeli figyelmeztetés tartalma, nem került megállapításra, hogy pontosan milyen követendő magatartásra hívta fel a munkáltató a felperes figyelmét.

[43] Álláspontja szerint a felperesi magatartás nem volt fenyegető, a perben nem nyert bizonyítást, hogy a valóban fagyosabb, fegyelmezettebb hangulat a munkavállalók munkavégzésére negatívan hatott volna, az ügyfelek kiszolgálását negatívan érintette volna. tanú4 tanú elmondta, hogy a felperes tanú2nal a szükséges mértékben kommunikált, azonban azon túl nem tartotta vele a kapcsolatot.

[44] Álláspontja szerint a felmondás tartalmából arra lehet következtetni, hogy a munkáltató nem a 2023. március 1. napi vitára alapította a felmondását, hanem a felperes ezt követő magatartására. A felmondás szövegezése alapján a munkáltató a felmondását arra alapította, hogy a kávéházi beszélgetés nem járt eredménnyel, a felperes a beteget jelentő munkatárssal rendkívül ellenséges, kommunikációra vele, a munkakörének ellátásához szükséges mértékben sem hajlandó.

[45] A fentiek alapján a felmondás nem volt világos, a felperes abból egyértelműen nem tudta megállapítani, hogy mely magatartása vezetett a munkaviszony megszüntetésére és a felmondás indokolása valótlan adatokat is tartalmazott. A felperes a kávéházi beszélgetést követően fegyelmezettebb volt, ügyelt arra, hogy ne kerüljön konfliktusba a munkatársaival, így abban a tudatban volt, hogy a kávéházi beszélgetésben jelzett munkáltatói kívánalmaknak eleget tesz.

[46] A tanúként meghallgatott munkavállalók is arról nyilatkoztak, hogy a felperes magatartása fegyelmezettebb lett, állították, hogy a felperes magatartása az ügyfélszolgálat vagy az ő munkájukat nem akadályozta, sőt akként nyilatkoztak, hogy a felpereshez fordultak, ő a szükséges segítséget megadta.

[47] A joggal való visszaélés körében előadta, tény, hogy a home office munkavégzés jelenleg számos kérdést felvető szabályozatlan területnek tekintendő. A munkáltató a munkaszervezéssel, munkaidőbeosztással akár a home office engedélyezésével kapcsolatos jogait is rendeltetésszerűen köteles gyakorolni. Az alperesi munkáltató joggyakorlása jelen esetben azzal, hogy önkényesen, utólag betegszabadság helyett home office munkavégzést rögzített a jelenléti ívben egy munkavállalónak, rendeltetésszerűnek nem tekinthető. Ugyanakkor a munkáltató ezen rendelkezése kihatott a többi munkavállalóra is, többek között a felperesre, akinek a home office elrendelésével előzetes beosztásától eltérően szombati napon munkát kellett végeznie.

[48] Hivatkozott az Mt. 134. § (2) bekezdésére, mely szerint a munkaidő-nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített és rendkívüli munkaidő. A Kúria Kfv.X.38.354/2018/6. számú ítéletében is rögzítette, hogy a munkaidő-nyilvántartásnak meg kell felelnie a teljesség, ellenőrizhetőség, naprakészség, hitelesség és a munkavégzés helyéntartás követelményének.

[49] Tekintettel arra, hogy a munkáltató ésszerű magyarázatot a nem rendeltetésszerű joggyakorlásra nem adott, a felperes kilátásba helyezte, hogy az általa szabálytalannak tartott munkáltatói gyakorlat kapcsán hatósági eljárást kezdeményez, amelyet követően az alperesi munkáltató a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette.

[50] Előadta, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségét igazolta, a munkaügyi központtal az álláskeresés során együttműködött és számos állaspályázatot benyújtott.

Fellebbezési ellenkérelem

[51] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[52] Előadta, hogy a Pp. 371.§ (1) bekezdés d) pontja értelmében a fellebbezésben meg kell jelölni azt az anyagi, illetve eljárásjogi jogszabálysértést, amelyre a fellebbező fél a fellebbezését alapítja. A felperes sem anyagi, sem eljárásjogi szabálysértést nem jelölt meg. A fentiek alapján az alperes jogi érvelést nem tudott előterjeszteni a felperes fellebbezésére.

[53] Hivatkozott továbbá arra, hogy a fellebbezés nem határozott, mivel nem jelölte meg, hogy a kamatot mely naptól és milyen okból tekinti azt középátlagos időpontnak.

[54] Előadta, hogy a home office elrendelése nem a jelen per tárgya, így irreleváns, amelyet a felperes a fellebbezésében előadott.

[55] Hivatkozott arra, hogy a felperes az egyenlő bánásmód elvének megsértésére az elsőfokú eljárás során nem hivatkozott, így a fellebbezési eljárásban már nem hivatkozhat rá, mivel a Pp. 373.§ (2), (5) bekezdésében meghatározott feltételeket nem állította és nem bizonyította.

[56] A 2023. március 1. napi felperesi viselkedés kapcsán hivatkozott az alperesi törvényes képviselő és tanú2 tanúvallomására, miszerint a felperes kikelt magából, vörös fejjel kiabált, ordított, a normál beszéd hangerőnél is lényegesen hangosabban beszélt.

[57] A 2023. március 17-i szóbeli figyelmeztetés kapcsán hivatkozott arra, hogy egy olyan munkavállalónak, aki közel 30 éve dolgozik, rendelkeznie kell annyi ismerettel, tapasztalattal, hogy felmérje azt, hogy amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója 1 – 1,5 órán keresztül beszél vele az általa tanúsított magatartással kapcsolatban, akkor azt anélkül is figyelmeztetésnek kell tekintenie, hogy maga a „szóbeli figyelmeztetésben részesítelek” kifejezés nem hangzott el.

[58] Előadta, hogy a felperes saját maga nyilatkozott úgy, hogy konkrétan megfenyegette az alperest, hogy hatósági, illetve bírósági eljárást fog ellene indítani.

[59] A munkahelyi légkör vonatkozásában előadta, hogy a felperes, valamint valamennyi tanú egyezően alátámasztotta, hogy 2023. március 1. – 2023. április 12. között a munkavállalók viszonya fagyossá vált, mely rossz hatással volt a munkavégzésükre. Erre vonatkozóan tanú³ egyértelműen nyilatkozott, mely szerint munkahelyet kezdett keresni és csak azért maradt az alperesnél, mert utóbb a felperes már nem dolgozott ott, így megszűnt az általa generált feszült viszony, feszült légkör.

[60] Előadta, hogy a felmondás első és második indoka a felmondás előzményének tekintendő, ugyanakkor a per folyamán teljes mértékben bizonyításra került ennek valósága.

[61] A felmondás indokolása harmadik bekezdésének valóságával kapcsolatban a felperesi előadás, illetve a tanúk is egyértelműen alátámasztották annak valóságát.

[62] A felmondás negyedik indokával kapcsolatos véleményét az elsőfokú eljárás során már kifejtette.

[63] A felmondás indokolásának ötödik bekezdése kapcsán hivatkozott arra, hogy a per folyamán a tanúvallomások teljes mértékben alátámasztották a munkavállalók közötti fagyos, feszült légkört, a kommunikáció hiányát, amelyet a felperes generált. E körben hivatkozott az Mt. 52.§ (1) bekezdésére. A felperes 2023. március 17. napján tartott megbeszélést követően, tanú² munkatársával egyáltalán nem kommunikált, ezáltal megsértette az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja szerinti együttműködési kötelezettségét. Konfliktust, feszült légkört, nemcsak hangos szóváltással, hanem passzív magatartással lehet generálni. Az ügyfelek a megváltozott légkört érzékelték, melyet a tanúvallomások alátámasztottak.

[64] A joggal való visszaélés körében előadta, hogy a felperes e körben határozott kereseti kérelmet nem terjesztett elő. Jelen perben nincs relevanciája annak, hogy az alperes home office elrendelését vagy a munkaidő-nyilvántartást rendeltetésszerűen vagy rendeltetésellenesen gyakorolja, mivel a joggal való visszaélésnek a felmondás körében kellett volna megvalósulnia, és nem a home office elrendelésének gyakorlata vagy a munkaidő-nyilvántartás alperesi gyakorlat körében.

[65] A per folyamán egyértelműen bizonyítást nyert, hogy a felmondás indoka nem a felperes véleménynyilvánításának elfojtására irányult, hiszen a felperes az általa emlegetett hatósági és bírósági eljárásokat, a véleménye szerint jogszabályellenes alperesi gyakorlattal kapcsolatosan bármikor a felmondást követően is megtehetette volna.

[66] A felperes kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban előadta, hogy az irányadó bírói gyakorlat szerint önmagában az a körülmény, hogy valaki a munkaügyi központban regisztrál álláskeresőként és részére nem tudtak álláslehetőséget felajánlani, nem igazolja az aktív álláskeresőt (BH2022.52.).

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[67] 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 Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján, helyes indokainál fogva hagyta helyben.

[68] 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.

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

[70] A felperes a fellebbezésében pontos anyagi, illetve eljárásjogi szabálysértést nem terjesztett elő, azonban annak tartalma szerint a bizonyítékok nem megfelelő mérlegelése kapcsán kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását, ezért a másodfokú bíróság érdemben elbírált a fellebbezést.

[71] A másodfokú bíróság elsődlegesen arra mutat rá, hogy a munkáltató jogkörébe tartozik annak elrendelése, hogy melyik munkavállalónak enged meg home office munkavégzést. A per tárgya a munkáltató felmondás jogszerűségének vizsgálata, nem az otthoni munkavégzés elrendelésének meghatározása. Ezért a fellebbezés azon hivatkozását, mely szerint a munkáltató tanú2 részére úgy rendelt el home office munkavégzést, hogy arra nem volt jogosult, érdemben nem vizsgálta.

[72] Az Mt. 52. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, a munkatársaival együttműködni.

[73] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a fellebbezés megalapozatlan, annak körében, hogy a felmondás nem volt világos. A felmondás egyértelműen tartalmazza azokat a körülményeket, amely miatt a munkáltatónak a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szüksége.

[74] A felperes 2023. március 1. napján az ügyvezetővel és tanú2nal vitatkozott, illetve trágár, nyomdafestéket nem tűrő dehonesztáló kifejezéseket használt tanú2nal szemben, őt „szarházi”-nak nevezte. A felperes maga is előadta, hogy az ügyvezetővel is vitatkozott, veszekedett. A fentiek alapján a felmondás indoka világos volt.

[75] Az indokolás valósága körében egyezően adták elő a felek, hogy a konfliktus alapjául az szolgált, hogy tanú2 távollétét engedélyezte a munkáltató.

[76] A felmondás valósága körében az elsőfokú bíróság ténymegállapítása és következtetése helytálló volt, a másodfokú bíróság csupán az alábbiakra mutat rá.

[77] A másodfokú bíróság 2023. március 1. napi felperesi viselkedéssel kapcsolatban rámutat arra, hogy a veszekedésen jelenlévő ügyvezető és tanú2 is egyezően tanúvallomást tett arra vonatkozóan, hogy a felperes kikelt magából, vörös fejjel kiabált, ordított, erősebb, lényegesen hangosabb hangon beszélt, illetve trágár kifejezéseket használt. A felperes a személyes meghallgatása során maga is elismerte, hogy felemelte a hangját, hogy trágár, nyomdafestéket nem tűrő, dehonesztáló kifejezéseket is használt tanú2nal szemben, őt „szarházi”-nak nevezte. Maga is előadta, hogy az ügyvezetővel vitatkozott, veszekedett, mert az általa kifogásolt gyakorlatot nem engedhette meg. A felperes a fellebbezésében is elismerte, hogy az elsőfokú eljárás során megállapítást nyert, hogy a felperes durva hangnemben kifogásolta a harmadik személy munkavállaló részére nyújtott kedvezményt, azonban indulatos megnyilvánulása nem az alperes 3. személy munkavállaló felé irányult.

[78] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a fent idézett jogszabályi rendelkezések és bírói gyakorlat egyértelműen rögzíti, hogy a munkavállalónak együttműködési kötelezettsége nemcsak a munkáltató irányában áll fenn, hanem a többi munkavállalóval szemben is. Ennek kapcsán ezen felmondási indok is valós. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint önmagában a felmondás harmadik bekezdésében foglalt indok valósága, okszerűsége is jogszerűvé teszi a felmondást.

[79] A felperes a fellebbezésében hivatkozott arra, hogy nem volt tudomása, hogy a 2023. március 17. napján az ügyvezetővel tartott megbeszélésen szóbeli figyelmeztetésben részesült volna. A lefolytatott bizonyítási eljárás során egyértelműen megállapítható volt, hogy a fent hivatkozott megbeszélés a felperes magatartása kapcsán történt.

[80] Téves azon fellebbezési álláspont, miszerint nem a 2023. március 1. napi vitára alapította az alperes a felmondást, hanem a felperes ezt követő magatartására. A felmondás kifejezetten tartalmazza a harmadik bekezdésében, miszerint a munkaviszony megszüntetésének indoka, több munkavállaló jelenlétében rendre utasította munkáltató ügyvezetőjét és résztulajdonosát, durva hangnemben kifogásolva a harmadik személy részére engedélyezett munkavégzést. A felek és a tanúk is egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy az eset 2023. március 1-jén történt, ennek következtében a felperes a fellebbezésében már nem hivatkozhat arra, hogy nem ezen vita volt a munkáltatói felmondás egyik indoka.

[81] A 2023. március 1-jét követő felperesi magatartás kapcsán az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a légkör megváltozott, már nem volt baráti együttműködő a munkavállalók között a légkör, mint a 2023. március 1-jét megelőző időszakban. A meghallgatott tanúk közül egyedül tanú4 nyilatkozott ellentétesen. A perben meghallgatott többi tanú vallomásából viszont arra lehetett következtetni, hogy a felperes magatartása a további munkavállalók között konfliktust generált, megerősítették, hogy a konfliktust észlelték, megváltozott a munkahelyi légkör. Maga tanú3 pedig azt adta elő, hogy

amennyiben a felperes nem távozott volna, abban az esetben ő szüntette volna meg a jogviszonyát.

[82] A Kúria az Mfv.II.10.028/2015. számú döntésében rögzítette, hogy a munkatársakkal szemben tanúsított tiszteletlen, sértő és provokatív magatartás, mint az együttműködési kötelezettség, kirívóan súlyos megszegése, jogszerűen megalapozza a munkáltató azonnali hatályú felmondását. A BH2006.201. számú eseti döntés szerint a munkatársakat kölcsönösen megillető, kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás, a törvényben meghatározott együttműködés fogalmába tartozik. Az EBH2004.1050 számú eseti döntés szerint az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve, a munkáltatója fontos érdekét és a mértéktartás követelményét mellőzve jár el. A Kúria Mfv.I.10.383/2017. számú eseti döntés elvi tartalma szerint a munkavállaló munkahelyén olyan magatartást köteles tanúsítani, amely megfelel az általános elvárásoknak, nem léphet fel a munkatársával szemben támadólag, nem használhat vele szemben durva, trágár kifejezéseket. A Kúria Mfv.I.10.418/2017. számú döntésében elvi élel mondta ki, hogy a munkatárssal szemben tanúsított tiszteletlen, sértő, megalázó magatartás tanúsítása, vagy bántó kijelentés az együttműködési kötelezettség megsértését jelenti.

[83] Az elsőfokú bíróság a felmondás további indokaival kapcsolatban is helytálló döntést hozott, ezért az indokolás szükségtelen megismétlése nélkül, helytálló indokok alapján helyben hagyta az elsőfokú ítéletet. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy több felmondási indok esetén akár egy indok valósága is jogszerűvé teszi a felmondást (BH2003.211.).

[84] A felperes fellebbezési előadása megalapozatlan volt a munkáltató munkaszervezése, munkaidő-beosztása és a home office engedélyezésével kapcsolatos rendeltetésellenes joggyakorlással. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy jelen pernek nem tárgya a munkaidő- beosztás, a per tárgya a munkáltatói felmondás, így ezen előadásokat nem vizsgálta a másodfokú bíróság.

[85] A felperes a fellebbezésében hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére, azonban az elsőfokú eljárás során ezzel kapcsolatban keresetet nem terjesztett elő, ezért a másodfokú bíróság nem vizsgálta hivatkozását, mivel a Pp. 373. § -ában foglalt feltételek nem álltak fenn.

[86] A joggal való visszaélés kapcsán az elsőfokú bíróság helytállóan következtetett arra, hogy a munkaidő beosztásáról a munkáltató rendelkezik, ő engedélyezhet otthoni munkavégzést, az ő feladata a távollétek nyilvántartása is. A felperes munkakörébe nem tartozott ezen feladatok ellátása. A tanúk pedig igazolták, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére nem a véleménynyilvánítása miatt, hanem a munkaviszonnyal össze nem egyeztethető, agresszív magatartása miatt került sor. Ennek következtében a joggal való visszaélés kapcsán tett fellebbezés is megalapozatlan.

Záró rész

[87] A másodfokú bíróság a Pp. 83.§-a alapján kötelezte a felperest perköltség megfizetésére, amelynek összegéről a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai és jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 2. §-a alapján rendelkezett.

[88] Az ügyben felmerült fellebbezési illetéket a Pp. 102.§-a és 525. §-a alapján az állam viseli.

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

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

Budapest, 2025. július 22.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Bicskei Ildikó s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró