



Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.004/2025/6.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Tóth Hilda (Cím14) ügyvéd által képviselt Felperes1 (Cím2) felperesnek, a dr. Veres Zsuzsanna ügyvéd ügyintézése mellett a Veres Ügyvédi Iroda (Cím15) által képviselt Alperes1 (Cím1.) alperessel szemben munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye és sérelemdíj megfizetése iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 6.M.70.128/2023/37. számú ítélete ellen a felperes 39. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t :

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 177 546 (százhetvenhétezer-ötszáznegyvenhat) Ft másodfokú perköltséget. Megállapítja, hogy 447 642 (négyyszáznegyvenhétezer-hatszáznegyvenkettő) Ft fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes a 2017. augusztus 1. napján megkötött munkaszerződés alapján állt az alperes alkalmazásában számviteli ügyintéző munkakörben.

[2] Az alperes (TANÚ 2)t alkalmazta még hasonló feladatokra, így ettől az időponttól kezdődően ketten látták el a pénzügyi feladatokat, továbbá az alperes által működtetett szálloda foglalási és pénzügyi feladatainak ellátására 2022. augusztusától tanú7 munkavállalót alkalmazta az alperes.

[3] A kialakult gyakorlat szerint az ebédidő 12 és 13 óra között volt biztosítva azzal, hogy az alperes a munkaközi szünetre konkrét időtartamot nem határozott meg, ahogy nem várta el a jogszabály által előírt 20 perc betartását sem, azt nem is ellenőrizte.

[4] A munkavállalóknak a szabadságot a szabadság tervezett időpontját megelőzően írásban, az ügyvezető részére írt email útján kellett kérelmezni, amely elvárás 2023 tavaszától került megfogalmazásra az ügyvezető részéről. Kivételesen betegség esetén lehetett aznap jelezni azt, hogy a munkavállaló a távolmaradása miatt szabadságot szeretne igénybe venni keresőképtelen állományba vétel helyett.

[5] 2023. július 13. napján reggel 9 órára megbeszélést hívott össze az alperes ügyvezetője: (ÜGYVEZETŐ 1). Az értekezlet 9 óra után kezdődött, melyen az ügyvezető által elmondottakat az alperessel megbízási jogviszonyban álló tanú6 ügyvéd fordította. Az értekezleten az ügyvezető elmondta a cég eredményeit, a cég kibővült feladatait, továbbá

vázolta a céggel kapcsolatos elképzeléseit, együttműködést kért a munkavállalóktól, valamint a résztvevő munkavállalók esetében a munkavégzésüket véleményezte, munkavállalóként egyesével. A pénzügyi terület kapcsán az ügyvezető elmondta, hogy változásokat tervez, átszervezés lesz. Az értekezlet körülbelül egy óra időtartamú volt, 10 óra 30 perc előtt nem sokkal lett vége, amelyet követően a munkavállalóknak folytatniuk kellett a munkát.

[6] A felperes 10 óra 30 perckor a munkavégzési helyéről eltávozott egy óra időtartamban, ebben az időszakban tanú4 édesanyjának lakásában tartózkodott, mely abban az épületben volt, ahol az alperes irodája is. Egy óra múlva, amikor a felperes visszament az irodájába, (PÉNZÜGYI TANÁCSADÓ MUNKAVÁLLALÓ)tel beszélt telefonon. (PÉNZÜGYI TANÁCSADÓ MUNKAVÁLLALÓ) megbízási jogviszonyban állt az alperessel, ő tanácsadást végzett a pénzügyi tevékenység kapcsán, ezért a felperessel és (TANÚ 2)vel, valamint (TANÚ 7)val tartotta a kapcsolatot, az ő munkájukat segítette.

[7] Az üvegfalakkal elválasztott irodahelyiségben tanú6 és a vele egy ügyvédi irodában dolgozó (TANÚ 5) ügyvédek hallották a felperes (PÉNZÜGYI TANÁCSADÓ MUNKAVÁLLALÓ)tel folytatott, az értekezleten elhangzottakkal kapcsolatos telefonbeszélgetését, továbbá a felperes által egy munkavállalóra: (TANÚ 7)ra vonatkozóan használt trágár jelzőket. A telefonbeszélgetés legalább negyedórát tartott, majd ezt követően kis idő múlva az irodahelyiség más részére ment át a felperes, ahol tanú4val és (TANÚ 3)val – akik szintén részt vettek az értekezleten – feldúltan beszélt az ott elhangzottakról, továbbá (TANÚ 7)ra trágár, illetlen, valamint a vezetésre vonatkozóan szidalmazó kijelentéseket tett. Az ügyvédek észlelték, hogy a felperes tanú4val és (TANÚ 3)val hosszasan, legalább 20-30 percig beszélgetett az irodahelyiségben, és részben hallották a felperes által elmondottakat.

[8] 2023. július 14. napján 7 óra 37 perckor a felperes sms üzenetet küldött tanú4nak és az alperesi cég két ügyvezetőjének: (ÜGYVEZETŐ 1)nak és (ÜGYVEZETŐ 2)nak, mely a következőket tartalmazta: „Szia! A tegnapi történetek elég rosszul érintettek, sajnos így nem bírok és nem tudok bemenni dolgozni, így a mai napra szabadságot írok! Bízom megértésetekben! Üdv: ...”.

[9] A felperes 2023. július havi jelenléti ívében 2023. július 14. napjára szabadság került feltüntetésre, amelyet a felperes saját kezűleg írt oda. A felperes 2023. július 17. napjától július 21. napjáig töltötte az éves tervezett szabadságát, majd 2023. július 24. napjától keresőképtelen állományban volt.

[10] Az alperes a 2023. július 22. napján kelt azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. §-a (1) bekezdésének a) és b) pontjai alapján.

[11] Annak indokolása szerint:

„2.1. Előző héten (2023.07.13.) tartott értekezletet követően Ön 1 óra időtartamra, 10:30-11:30 közötti időtartamban a munkahelyéről bejelentés és engedély nélkül eltávozott, amely időtartam alatt munkát nem végzett. Visszatérését követően az irodában a megbeszélésen elhangzottakat más személlyel telefonon hosszasan egyeztette, miközben más munkavállalóra vonatkozóan illetlen, lealacsonyító és sértő jelzőket használt. Ezt követően más munkavállalókkal csoportosan, az aznapi megbeszélésen a felettese által közölt figyelmeztetések ellenére illetlen, provokáló hangnemben és módon kitárgyalta a megbeszélés részleteit, rossz munkahelyi hangulatot és ellenségeskedést szított, más munkavállalókat a vezetőség és más kollégák ellen hangolt, továbbá a munkafolyamatokat feltartotta.

2.2. A munkahelyén 2023. 07. 14. óta indokolatlanul nem jelent meg és távolléte jogosságát megfelelő dokumentumokkal nem igazolta, a mai napig nem küldte meg a munkáltató részére a keresőképtelenséget igazoló dokumentumokat.

2.3. A munkatársaival és a munkáltatóval szemben több alkalommal megengedhetetlen magatartást tanúsított, nevezetesen

Ø az Mt. 6. §-ba ütköző együttműködési kötelezettségét megszegte,

Ø tanú7 munkavállalót fenyegette, verbálisan zaklatta, az ő személyére más munkavállalók és harmadik személyek előtt illetlen, lealacsonyító és sértő jelzőket használt, személyét érintő valótlanosságokat állított, több alkalommal feljelentéssel fenyegette, a munkáját ellehetetlenítette, részére a munkavégzéshez szükséges információkat nem adott át vagy visszatartott,

Ø más munkavállalókat a vezetőség s más kollégák ellen hangolt, így többek között rossz munkahelyi hangulatot és ellenségeskedést eredményezve a kollégák között és a munkahelyen, továbbá a munkafolyamatokat feltartotta, adatokat, információkat nem adott át, a munkáltatói cég működését érintő hátrányos információkat terjesztett, valamint valótlan információk terjesztésével a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit sértette.

2.4. A fentiekben részletezett magatartások miatt is a munkáltató bizalma Önben megingott.

Mivel a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeit szándékosan, jelentős mértékben megszegte, illetve hosszabb időn át olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, ezért a rendelkező részben foglaltak szerint döntöttem.”

[12] A felperes a megváltoztatott keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest elmaradt jövedelem jogcímén 2023. augusztus 1. napjától 2024. július 31. napjáig 3 059 520 Ft kártérítés és bruttó 1 536 000 Ft végkielégítés, ezen összegek 2023. augusztus 1. napjától járó késedelmi kamata, valamint sérelemdíj jogcímén 1 000 000 Ft megfizetésére, emellett igényt tartva 850 000 Ft perköltségre is.

[13] Az alperes az érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását és a felperes marasztalását 700 000 Ft + áfa ügyvédi munkadíjból álló perköltségében.

[14] Az elsőfokú bíróság a 37. sorszám alatt meghozott ítéletében a felperes keresetét elutasította és kötelezte őt, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 889 000 Ft perköltséget. Megállapította, hogy az állam terhén marad 335 731 Ft kereseti illeték.

[15] Határozatának indokolásában mindenekelőtt ismertetette az Mt. 6. §-ának (2) bekezdését, az Mt. 52. §-a (1) bekezdésének a)-e) pontjait, az Mt. 64. §-a (1) bekezdésének a)-c) pontjait és a (2) bekezdését, az Mt. 78. §-a (1) bekezdésének a)-b) pontjait, az Mt. 103. §-a (1) bekezdésének a)-b) pontjait, valamint a (4)-(5) bekezdéseit, továbbá az Mt. 122. §-ának (1)-(2) bekezdéseit.

[16] A felmondás első indokával kapcsolatban – a felperes engedély nélkül eltávozott a munkahelyéről az értekezletet követően – rámutatott, hogy a felperes maga sem vitatta ezt, továbbá tanú6, (TANÚ 5) és tanú4 tanúk is megerősítették ennek valóságát. tanú6 és (TANÚ 5) tanúk látták, hogy egy óra időtartamban volt távol, tanú4 tanúvallomásából pedig megállapítható, hogy a felperes vele együtt a tanú édesanyjának a lakásában volt, ahol a tanú nyugtatta a felperest.

[17] A felperes hivatkozása szerint kivette a munkaközi szünetet, azonban az alperesnél kialakult – a meghallgatott tanúk vallomása alapján megállapítható – gyakorlat értelmében 12 és 13 óra között volt az ebédidő, melynek időtartamát rugalmasan kezelték, ennek ellenére – figyelemmel a munkaközi szünet Mt. 103. §-ában szereplő szabályaira is – nem volt jogszerű az, hogy a felperes 10 óra 30 perckor engedély és bejelentés nélkül eltávozott a munkavégzés helyéről és 1 óra időtartamban távol volt onnan.

[18] A következő indokkal – a felperes indokolatlanul nem jelent meg a munkahelyén 2023. július 14. óta – összefüggésben az alperes álláspontja az volt, hogy a felperes nem a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően igényelt erre a napra szabadságot, míg a felperes hivatkozott arra, hogy sms üzenetet küldött, és a szabadság kivételének a gyakorlata nem az Mt.-ben előírtak szerint történt, nem kellett 15 nappal előzetesen kérni a szabadságot és nem volt kötelező az írásbeli forma sem.

[19] A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapítható, hogy a szabadság kivételének a gyakorlata 2023 tavaszától az előzetes email útján megtett kérelem volt. Csak olyan esetben volt lehetőség a szabadság aznapi kivételére, ha valaki betegség miatt nem tudott megjelenni a munkahelyén és jelezte, hogy nem táppénzre megy, hanem szabadságra. Az alperes ugyan nem várta el a szabadság igénylésével összefüggésben az Mt. 122. §-ának (2) bekezdésében előírt 15 napos határidő betartását, azonban mindenképpen előzetesen és írásban kellett kérelmezni a szabadság engedélyezését a munkavállalóknak.

[20] A felperes az sms üzenetet 2023. július 14. napján a munkakezdést megelőzően 23 perccel küldte, ebben az üzenetben aznapra nem szabadság iránti kérelmet terjesztett elő, hanem bejelentette, hogy aznap szabadságon van. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ez nem felelt meg az Mt. 122. §-ában előírtaknak, ahogy az alperesnél kialakult gyakorlatnak sem, ezáltal nem volt jogszerű.

[21] A szabadság igénylésének jogszerűtlenségén nem változtat az a körülmény sem, hogy az alperes 2023. július 14. napjára szabadságot számfejtett felperes részére, különösen arra tekintettel, hogy tanú4 tanú elmondása szerint a jelenléti ívre maga a felperes írta rá a szabadságot. A felperes ezért 2023. július 14. napján igazolatlanul volt távol a munkahelyétől.

[22] A fenti két indokkal, nevezetesen a munkahelyről történő engedély nélküli eltávozással, valamint a szabadság jogszerűtlen igénylésével összefüggésben a felperes megszegte az Mt. 52. §-a (1) bekezdésének a) és b) pontjaiban előírt megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettségét, mely kötelezettség lényegesnek minősül, amit a felperes szándékosan és jelentős mértékben szegett meg.

[23] A felmondásban szereplő azon indok, miszerint a felperes a távolléte jogosságát megfelelő dokumentumokkal nem igazolta, csak 2023. július 14. napjára vonatkozóan valós, azt követően ugyanis az éves tervezett szabadságát töltötte 2023. július 17. napjától, majd keresőképtelen volt július 24. napjától, melyről tájékoztatta az alperest. Az nem róható a felperes terhére, hogy a felmondás napjáig nem nyújtott be orvosi igazolást az alpereshez a keresőképtelenségéről és annak időtartamáról, mivel ezen iratot csak a keresőképtelen állomány végén, illetőleg annak meghatározott időtartama után állítja ki az orvos.

[24] A felmondásban szereplő további indokokkal kapcsolatban a felperes maga ismerte el, hogy (PÉNZÜGYI TANÁCSADÓ MUNKAVÁLLALÓ)tel beszélt telefonon az értekezlet után, aki nem állt munkaviszonyban az alperessel. tanú6 és (TANÚ 5) tanúk vallomásai szerint a felperes hosszasan – 15-25 percig – szidalmazta az alperest, továbbá illetlen, lealacsonyító, sértő, trágár jelzőket használt egy munkavállalóra vonatkozóan. tanú6 és (TANÚ 5) tanúk arról is beszámoltak, hogy a felperes a közös irodában tanú4val és (TANÚ 3)val is hosszasan – legalább 20-30 percig – beszélt az értekezlet kapcsán, amit tanú4 és tanú3 tanúk is alátámasztottak. Az ügyvédnök elmondta: igaz, hogy csak szófoszlányokat hallottak, mivel üvegfallal elválasztott irodában tartózkodtak ekkor, de kivehető volt, hogy a felperes szidta az ügyvezetést, negatív megjegyzéseket tett arra.

[25] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint rossz munkahelyi hangulatot és ellenségeskedést szított a felperes a telefonbeszélgetés során használt jelzőkkel és azzal, hogy ezt követően más munkavállalókkal az értekezlet kapcsán negatív megjegyzéseket tett az alperesre és az ügyvezetésre, amely magatartásával feltartotta a munkafolyamatokat is, mert

hosszasan beszélt erről a két kolléganővel, ezáltal valós az azonnali hatályú felmondás ezen indoka is.

[26] (PÉNZÜGYI TANÁCSADÓ MUNKAVÁLLALÓ) nem az alperes alkalmazottja volt, valamint tanú6 és (TANÚ 5) ügyvédek megbízási jogviszonyban állnak alperessel, tehát ők kívülállóként hallották, hogy a felperes hátrányos információkat közölt az alperesről, amivel megsértette az alperes jóhírnevét és a jogos gazdasági érdekét, azaz a felmondás ezen indoka is valós.

[27] A felmondás 2.3. pontja szerint a felperes megengedhetetlen magatartást tanúsított, amikor az Mt. 6. §-ába ütközően megszegte az együttműködési kötelezettségét, továbbá az tanú7 munkavállalóval szemben tanúsított magatartásával.

[28] Az elsőfokú bíróság megállapította tanú6 és (TANÚ 5) tanúk vallomása alapján, hogy harmadik személy – azaz (PÉNZÜGYI TANÁCSADÓ MUNKAVÁLLALÓ) és az említett két ügyvédnő – előtt a felperes illetlen, lealacsonyító és sértő, trágár jelzőket használt (TANÚ 7)ra. tanú4 megerősítette tanúvallomásában azt, hogy a felperes ilyen jelzőket használt (TANÚ 7)ra, hiszen a tanú elmondta, hogy csúnya szavakat használt a felperes, melyeket a tanú meg sem akart ismételni. Azzal, hogy a felperes ilyen jelzőket használt a munkatársával szemben, megszegte az alapvető munkavállalói kötelezettségét: az együttműködési kötelezettségét.

[29] A perben meghallgatott tanúk vallomása alapján megállapítható volt, hogy a felperes és tanú7 között feszült volt a viszony, rossz munkahelyi légkör alakult ki közöttük, amiről tudtak az irodában. (TANÚ 9) úgy nyilatkozott, hogy szakmai viták voltak a felperes és tanú7 között, hallomásból tudott a negatív visszhangokról, továbbá arról is beszámolt, hogy „klikkesedés” volt, melyben szerepe volt a felperesnek. tanú6 ügyvéd arról számolt be a vallomásában, hogy az ügyvezetőtől tudta: a felperes nem tud (TANÚ 7)val együttműködni, továbbá (TANÚ 5) tanú az ügyvezetőtől és más alperesi munkavállalóktól hallotta, hogy a felperes és tanú7 nem jöttek ki egymással. tanú3 tanú a vallomásában beszámolt arról, hogy a felperes és tanú7 között nem volt baráti viszony, és a felperes próbálta elkerülni, hogy (TANÚ 7)val kelljen beszélnie. tanú7 tanú a vallomásában elmondta, hogy a felperessel nem volt sikeres az együttműködés, a felperes és tanú2 kiközösítette, megalázta őt, azt mondták róla, hogy ehhez nem ért, ha kérdést tett fel a felperesnek a munkával összefüggésben, a válasz az volt, hogy azt nem kell neki tudni. tanú2 tanú elmondta, hogy a felperes hónapokig nem is szólt (TANÚ 7)hoz. tanú4 tanú azt nyilatkozta, hogy veszekedések voltak tanú7 és a felperes között, a felperes és tanú2 nem adtak át (TANÚ 7)nak dolgokat, nem segítettek neki.

[30] Ebből megállapíthatóan a felperes a munkavégzése során sem tett eleget az együttműködési kötelezettségének. A per adataiból megállapítható, hogy a felperes és tanú7 munkafeladatai összefüggtek, az alperes pénzügyi területéhez tartozott a munkájuk. A tanúvallomások alátámasztották, hogy nem volt megfelelő közöttük a munkakapcsolat, a felperes került az (TANÚ 7)val való kommunikációt, akinek munkájával kapcsolatban negatívan nyilatkozott és viták voltak közöttük. Ezek alapján szintén megállapítható, hogy a felperes megszegte az együttműködési kötelezettségét.

[31] A kialakult bírói gyakorlat szerint a munkavállaló együttműködési kötelezettsége kétirányú, nem csak a munkáltatóval kell együttműködnie, hanem a munkavállalóknak egymással is együtt kell működniük, a munkavállalót a munkatársaival szemben is terheli ez a kötelezettség. A munkavállalónak alapvető kötelezettsége a munkavégzés során a munkatársaival megfelelő munkakapcsolatot kialakítani és fenntartani, továbbá köteles tartózkodni a munkatársai munkavégzésének zavarásától, a helytelen megítélésének előidézésétől. A munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás az együttműködés fogalmába tartozik (BH2006. 201.).

[32] A felperes a fenti magatartás tanúsításával, az illetlen, lealacsonyító, trágár és sértő jelzők használatával, valamint a munkatárssal nem megfelelő munkakapcsolat kialakításával megszegte az Mt. 6. §-ának (2) bekezdésében és az Mt. 52. §-a (1) bekezdésének e) pontjában előírt együttműködési kötelezettségét, mely olyan súlyú kötelezettségszegés volt az elsőfokú bíróság álláspontja szerint, ami önmagában megalapozta az Mt. 78. §-a (1) bekezdésének a) pontja szerinti azonnali hatályú felmondást.

[33] A felmondásban szerepel továbbá az is, hogy a munkáltató bizalma megingott, így a bizalomvesztés körülményeit is vizsgálta az elsőfokú bíróság. A munkavállaló köteles a munkakörének ellátáshoz szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani. A kialakult gyakorlat szerint a bizalomvesztésnek a munkavállaló magatartásában vagy munkájában megnyilvánuló objektív tényeken, körülményeken kell alapulnia. A munkáltató Mt. 78. §-a (1) bekezdésének b) pontjára alapított azonnali hatályú felmondása jogszerű, ha a munkaviszony fenntartását munkáltatói oldalon ellehetetlenítő, a bizalomvesztést objektíve megalapozó magatartás, körülmény megállapítható a munkavállaló oldalán (BH2020. 309.).

[34] A felmondásban szereplő valós, a jelen per során bizonyított indokok: a felperes rendelkezésre állási, illetőleg együttműködési kötelezettségének megszegése olyan objektív tények, körülmények, amelyek megalapozzák a bizalomvesztést azzal, hogy a felperes bizalmi jellegű munkakört töltött be az alperes pénzügyi területén munkát végző személyként. Egy cég működésében a pénzügyi rész különösen fontos, így az ezzel kapcsolatos munkakört betöltő személyek bizalmi jellegű munkát végeznek. Mindezért a bizalomvesztés megalapozott, így az Mt. 78. §-a (1) bekezdésének b) pontja alapján is jogszerű volt az azonnali hatályú felmondás.

[35] A felmondásban szereplő további indokok nem kerültek bizonyításra a perben. Az, hogy a felperes fenyegette tanú7 munkavállalót és a személyét érintő valótlanságokat állított, őt több alkalommal feljelentéssel fenyegette, a munkáját ellehetetlenítette, részére a munkavégzéshez szükséges információkat nem adott át vagy visszatartott, továbbá más munkavállalókat a vezetőség és más kollégák ellen hangolt, ezzel rossz munkahelyi hangulatot és ellenségeskedést teremtve a kollégák között és a munkahelyen, kétséget kizáróan nem kerültek bizonyításra.

[36] Mivel a felmondásban szereplő indokokat kellett vizsgálni, így az a per szempontjából csak közvetetten volt releváns, hogy mi hangzott el az értekezleten. Az alperes erről részletes nyilatkozatot tett a beadványaiban, ahogy a szabadság kivételének gyakorlatáról is, valamint a meghallgatott tanúk is beszámoltak ezekről, ezért szükségtelen volt az ügyvezető személyes meghallgatása. A tanúk a vallomásukban nyilatkoztak arról is, hogy nem hangzott el az értekezleten az ügyvezetőtől, miszerint meg fog szűnni a felperes munkaviszonya. Ez a körülmény egyebekben a felmondás indokainak vizsgálata szempontjából nem volt releváns.

[37] A felperessel közölt azonnali hatályú felmondás indokainak vizsgálatakor nem bírt jelentőséggel az, hogy más munkavállaló, így tanú2 esetében milyen módon szüntette meg az alperes a munkaviszonyt, különösen arra is figyelemmel, hogy tanú2 felmondásának indokolása csak egy részében volt egyező a felperessel közölt azonnali hatályú felmondásában foglaltakkal.

[38] A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította az elsőfokú bíróság, hogy az azonnali hatályú felmondásban szereplő indokok világosak és valósak voltak, ezáltal megállapítható a lényeges kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megszegése, ahogy a bizalomvesztés is, ezek pedig megalapozzák az azonnali hatályú felmondást és egyben alaptalanná teszik a sérelemdíj iránti követelést, amiért a keresetet el kellett utasítani. Emiatt a jogutódlás kérdésében sem kellett állást foglalni, így további bizonyítást foganatosítani, mivel a jogellenesség megállapításának hiányában a jogkövetkezmények megállapítása szempontjából erre nem volt szükség.

[39] Az elsőfokú bíróság a pervesztes felperest kötelezte a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83. §-ának (1) bekezdése szerint az alperes jogi képviselével felmerült, általános forgalmi adót is magába foglaló ügyvédi munkadíjból álló perköltség megfizetésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. §-a (1) bekezdésének a) pontja szerint a csatolt megbízási szerződés alapján állapította meg az alperes által felszámított összeggel egyezően 889 000 Ft-ban.

[40] A felperes felemelt, véglegesen fenntartott kereseti kérelme szerinti 5 595 520 Ft pertárgyérték alapján az eljárási illeték összege 335 731 Ft az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján, ami a felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre tekintettel a Pp. 102. §-ának (1) és (6) bekezdéséből következően marad az állam terhéen.

[41] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetének való helytadást és az alperes marasztalását a másodfokú perköltségében. Amennyiben nincs mód a keresetét elutasító döntés megváltoztatására, arra az esetre is kérte az alperes részére megítélt perköltség mérséklését.

[42] A felperes álláspontja szerint a felmondás indokai nem valósak, nem világosak és nem felelnek meg az Mt. 78. §-ának (1) bekezdésében foglalt feltételeknek. A felmondásban szereplő indokokban felsorolt kötelezettségszegések nem minősülnek jelentős mértékűnek, illetőleg lényegesnek. Az alperes a súlyosabb jogkövetkezményt alkalmazta a felperessel szemben, miközben a felperesnek felrótt kötelezettségszegést (vagy hasonlót) más munkavállaló esetében nem szankcionált semmilyen jogkövetkezménnyel.

[43] Az elsőfokú bíróság a tényállást részben tévesen állapította meg, ezért jutott nagyobb részt nem megfelelő jogkövetkeztetésre. A bizonyítékok mérlegelése során nem vette figyelembe azokat a körülményeket, hogy több tanú is érintett volt a felmondás indokának a megfogalmazásában, ezen tanúktól pedig elfogulatlan tanúvallomás nem volt várható. A bizonyítékok mérlegelése során figyelmen kívül hagyott egyes tanúvallomásokat, azonban ezt nem indokolta.

[44] Továbbra is hangsúlyozta, hogy a 2008. február 18-tól létesített jogviszonya folyamatosnak tekinthető.

[45] Vitatta a tényállás azon részét, mely szerint (TANÚ 2)t 2017. augusztus 1. napjától alkalmazta az alperes, mert ő már korábban is munkaviszonyban állt az alperesnél. Vitatta azt is, hogy az alperesnél kialakult gyakorlatnak megfelelően 12-13 óra között volt az ebéйдő. tanú2 tanú vallomása szerint a 11:00-tól 14:00-ig terjedő időintervallumban mentek ebéйдelni, volt, amikor hamarabb is, ahogy volt olyan is, hogy egy kollega az ebéйдő után vissza sem jött és nem is volt beírva neki szabadság. tanú4 tanú nem tudott róla, hogy az ügyvezetés meghatározta volna: mettől meddig tart az ebéйдő. Emiatt a felperes szerint tényként állapítható meg, hogy a munkáltató semmilyen szabályt nem vezetett be az ebéйдő tekintetében, azt a munkavállalók maguk oszthatták be.

[46] Hivatkozott tanú4 tanúvallomására, amely szerint 2023 tavaszán talán már volt egy olyan kérés az ügyvezető részéről, hogy email-ben jelezzék neki a szabadságot, továbbá tanú2 tanú szerint 2023-ban a nyári szabadságok előtt kérte az ügyvezető, hogy a hosszabb szabadságot írásban, előre jelezzék neki. Ebből következően a munkáltatónál semmilyen írásban lefektetett szabály nem volt a pihenőidők és a szabadság kiadására vonatkozóan, ezért nem minősülhet minősített kötelezettségnek az, ha a munkáltató sem fogalmazza meg egyértelműen, pontosan, írásban az elvárásait. Ezen vélt kötelezettségszegésért a belső arányosság figyelmen kívül hagyásával a legszigorúbb jogkövetkezményt alkalmazta az alperes, méghozzá jogellenesen.

[47] A munkáltató magatartása a szabadság kivétele kapcsán nem hagyható figyelmen kívül, így nem értékelhető a felperes hátrányára az a körülmény, hogy az ügyvezetők a nekik is megküldött sms-re nem válaszoltak. Mivel nem tiltották meg a szabadság igénybevételét, azzal a munkáltató tudomásul vette azt, amit alátámaszt az is, hogy a felperes részére szabadság címén számfejtették aznapra a munkabért.

[48] Álláspontja szerint hiányoznak az azonnali hatályú felmondást megalapozó konjunktív feltételek, s azok közül a felperes vétkességi foka legfeljebb gondatlanság, de semmiképpen nem szándékos elkövetési mód a szabadság igénylése és a munkaközi szünet igénybevétele kapcsán.

[49] További fontos tényállási elemet nem rögzített az elsőfokú bíróság, nevezetesen azt, hogy a felperes a munkavégzési helyéről nem egyedül, hanem tanú4 kolléganővel együtt távozott 10:30-kor, és egy órányi időtartamban tanú4val tartózkodott az édesanyja lakásában. Rámutatott, hogy a tanú semmilyen szankcióban nem részesült.

[50] Állította, hogy az értekezletet követően nem használt sem a vezetésre, sem (TANÚ 7)ra trágár, illetlen szavakat, amivel kapcsolatban idézte tanú3 tanú vallomását. Az értekezletet követően több munkavállaló is megvitatta az értekezleten elhangzottakat, de a felperes kivételével egyik munkavállaló munkaviszonyát sem szüntették meg erre hivatkozással, különösen nem azonnali hatályú felmondással.

[51] tanú7 és a felperes között nem volt olyan mérvű konfliktus, amekkorát az elsőfokú bíróság megállapított az ítéletében. tanú7 és a felperes munkafadatai nem függtek össze, nem dolgoztak egy irodában, nem is volt szükséges egymással kommunikálni. tanú7 volt az, aki támadólag lépett fel a felperessel szemben, azonban az ő magatartását nem szankcionálta az alperes.

[52] A felperes hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.349/2001. számú ítéletére, amelyben elfoglalt álláspont szerint a munkaviszony szankcionális megszüntetésének nem lehet jogszerű indoka egy olyan munkavállalói kötelezettségszegés, amely a munkáltatónál évek óta, több munkavállalót érintően fennálló, szabálytalan gyakorlatnak megfelelően következett be.

[53] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását annak helyes indokai alapján, valamint a felperes marasztalását a perköltségében.

[54] Álláspontja szerint a felperes anélkül állítja a fellebbezésében, hogy a neki felrótt vagy hasonló kötelezettségszegésekért más munkavállalókat a munkáltató nem vont felelősségre, hogy ezt az állítást bármilyen formában bizonyította volna. Hangsúlyozta, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó – tehát a bírósági eljárásban csak rendkívül szűk körben támadható és vizsgálható – kérdés az, miszerint mely munkavállalói magatartásokat miként ítél meg a munkáltató. A felperes nem hivatkozott olyan tényre vagy jogszabályhelyre, ami alapján vizsgálható lenne ezen mérlegelési jogkörben hozott munkáltatói intézkedés.

[55] Vitatta, hogy (TANÚ 6) elfogult lett volna. Önmagában az a tény, miszerint a tanú megbízási jogviszonyban áll az alperessel és bármilyen formában közreműködött a felperes felmondásának előkészítésében, még nem ad alapot arra, hogy a felperes állítása szerint nem a valóságot adta volna elő a vallomástétele során. A tanú elfogultságáról legfeljebb akkor lehetne szó, ha a felperes konkrétan megjelöli a vallomás azon pontjait, melyek álláspontja szerint nem a valóságot tartalmazzák és azt a tanú kizárólag azért mondta el akként, mert elfogult volt.

[56] Az alperes továbbra is vitatta a felperesi álláspont szerinti jogutódlást.

[57] Az ebédszünettel összefüggésben idézte tanú8 tanú vallomását, miszerint 12 és fél 1 között ebédelték, valamint tanú7 tanúét is, aki szerint a jellemző az volt, hogy délben mentek ebédelni, továbbá nem mindenki az ebédlőben evett, a felperes és tanú2 máshová mentek ebédelni, általában egy órás ebédidőt tartottak, s egy órákor jöttek vissza. Ennek nem mond ellent a felperes által hivatkozott tanú2 és tanú4 nyilatkozata sem. Fontosnak tartja azt is, hogy a felperes nem is ebédelni indult az értekezlet után, tehát nem az ebédszünetet vette ki.

[58] Az Mt. 103. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján a munkaközi szünet legalább hatórás munkaviszony esetén 20 perc, amelytől eltérő szabályozás nincs az alperesnél. Az Mt. 103. §-ának (5) bekezdése alapján a munkaközi szünet kiadására legalább 3 és legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kerülhet sor, amely szabály kógensnek minősül, ám ehhez képest a felperes a 8:00 órás munkakezdést követő két és fél óra elteltével engedély nélkül elhagyta a munkahelyét és csak egy óra elteltével tért vissza oda. A helyes munkavállalói magatartás az lett volna, hogy ha valamilyen okból a felperes nem érzi jól magát, úgy azt jelzi a munkáltatói jogkör gyakorlójának és engedélyt kér a távozásra. Semmiképpen sem elfogadható az az önkényes, szabályszegő magatartást, miszerint a felperes engedély és jelzés nélkül a munkahelyéről egy óra időtartamra távozik. Az ügyvezető az értekezletet akként zárta, hogy minden munkavállaló folytassa a napi munkáját, ám a felperes az elhangzott munkáltatói utasítást megszegte, s az Mt. 52. §-a (1) bekezdésének c) pontjában foglaltak megszegésével engedély nélkül távozott a munkahelyéről.

[59] 2023 tavaszától az ügyvezető előzetes emailt kért a szabadság kivételével összefüggésben, amit aláírtasztott tanú8, tanú3, tanú2 és tanú4 tanúk vallomása. Ezzel a felperes is tisztában volt, hiszen a 2023. július 17-21. közötti szabadság kiadását 2023. márciusában kérte emailben. Ehhez képest a perbeli esetben a felperes nem a jogszabályi előírásoknak és nem a munkáltató irányadó utasításának megfelelően kérte a szabadsága kiadását, amire ha a munkáltató nem válaszolt, akkor azt nem tekinthette beleegyezésnek. A munkáltatónak nincs olyan kötelezettsége, hogy a mobiltelefonját állandóan figyelemmel kísérje és azonnal reagáljon a munkavállalói, egyébként szabálytalanul sms-ben érkező üzenetekre. Ha arra a munkavállaló választ nem kapott, úgy a munkahelyén meg kellett volna jelennie és munkát kellett volna végeznie. A felperes nem is kérte a szabadságot, hanem kijelentette az sms üzenetben, hogy nem veszi fel aznap a munkát és az általa vezetett jelenléti íven rögzítette magának engedély nélkül a szabadságot. Ezért a felperes engedély nélkül volt távol a munkahelyétől, így az igazolatlan távollétnek minősül és megsértette az Mt. 52. §-ának a) és b) pontjaiban meghatározott megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettséget. Ezen kötelezettségszegés pedig a bírói gyakorlat szerint olyan súlyú, ami önmagában is megalapozza az azonnali hatályú felmondást.

[60] Annak semmilyen relevanciája nincs, hogy a 2023. július 13-i értekezlet milyen hangnembű volt, ezen túlmenően ezt kizárólag tanú3 adta elő vallomásában, míg a többi tanú nem erősítette meg az erre vonatkozó felperesi állítást.

[61] tanú4 tanúvallomásából a fellebbezéssel ellentétben nem vonható le azon megállapítás, hogy a felperes tanú4-val együtt távozott a munkahelyéről. tanú4 tanú azt adta elő, hogy az értekezlet után egy kicsivel később talán a parkolóban találkoztak és úgy mentek fel édesanyja lakásába, hogy megpróbálja megnyugtatni a felperest.

[62] A felperes idézte tanú3 tanú vallomását, aki azonban nem adta elő határozottan az eseményeket, a nyilatkozatában folyamatosan akként fogalmazott, hogy úgy emlékszik, illetve nem emlékszik. Ezzel szemben (TANÚ 6) és (TANÚ 5), valamint tanú7 tanúk egybehangzóan és részletekbe menően adták elő az értekezlet utáni felperesi magatartást, a telefonbeszélgetés és a személyes beszélgetés tartalmát. A tanúk előadásai szerint az értekezlet utáni személyes beszélgetésen kizárólag a felperes használt olyan kijelentéseket, melyek az azonnali hatályú felmondást megalapozzák, a beszélgetésben résztvevő többi

munkavállaló nem tett ilyen kijelentéseket. Azt pedig szinte valamennyi tanú alátámasztotta, hogy a felperes és tanú⁷ között nem volt jó a viszony, mely tovább erősíti a hivatkozott tanúvallomásokat. Mind az értekezlet utáni felperesi magatartást, mind a felperes tanú⁷ felé tanúsított magatartását az elsőfokú bíróság helyesen ítélte meg a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, melyből helyes jogi következtetést vont le akkor, amikor megállapította, hogy a felperes megszegte az együttműködési kötelezettségét, így az azonnali hatályú felmondás ezen indoka is valós és okszerű.

[63] A felperes az elsőfokú ítélet bizalomvesztéssel összefüggő megállapításait nem támadta fellebbezésében, ezért ezt akként értékeli, hogy azt nem vitatja, így csupán a bizalomvesztésre hivatkozással is jogszerű az alperes azonnali hatályú felmondása.

[64] Az ítéltábla a fellebbezést alaptalannak találta, aminek elbírálása során nem lépte át a fellebbezési kérelem és az ellenkérelem korlátait (Pp. 370. §-ának (1) bekezdése), olyan eljárási szabálysértést vagy téves anyagi pervezetést ugyanis, amely erre okot adott volna, nem észlelt (Pp. 370. §-ának (2)-(4) bekezdései).

[65] Az elsőfokú bíróság a tényállást a jogvita elbírálásához szükséges mértékben feltárta, s abból megalapozott jogi következtetésre jutott, aminek indokaival is egyetértett az ítéltábla, ezért csupán a fellebbezésben foglaltak miatt mutat rá a következőkre.

[66] Mindenekelőtt megjegyzi az ítéltábla, hogy az elsőfokú ítéletnek nem volt nem fellebbezett rendelkezése, így a felperes érthetetlen okból tett említést a fellebbezésében az ítélet fellebbezéssel nem támadott részéről (ráadásul a fellebbezéssel nem támadott rész megváltoztatásával kérte a keresetének történő helytadást?!? – a fellebbezés első oldala), az elsőfokú bíróság részbeni elutasító döntéséről és az elsőfokú bíróság nagyjából nem megfelelő jogkövetkeztetéséről (a fellebbezés második oldala). Ezt az sem magyarázza, hogy a felperes nem vitatta az elsőfokú ítélet indokolásának [87] bekezdésében írtakat. A fellebbezés mindezek ellenére elbíráható volt, mert az annak tartalma szerint az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes keresete szerinti marasztalására irányult.

[67] A felperes a fellebbezésében vitatta az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást és az abból levont jogi következtetéseket, kérve a bizonyítás eredményének felülmérlegelését, tehát a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 369. §-a (3) bekezdésének a) pontjában jelölte meg a fellebbezése tartalmából következően. E törvényhely szerint a másodfokú bíróság felülbíráhatja az elsőfokú bíróság ítélete anyagi jognak való megfelelőségét; az anyagi jogi felülbírálat során a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősítheti és ennek alapján a tényállást módosíthatja, kiegészítheti.

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

[69] Ha az adott tényállás megállapítása a beszerzett bizonyítékok értékelésének eredményeként a logika szabályai szerint lehetséges volt, s az nem volt kizárt, a másodfokú

bíróság akkor sem bírálhatja felül az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, ha ő maga egyébként a bizonyítékok mérlegelése alapján más ténybeli következtetésre jutott volna. Ez ugyanis a bizonyítékok másodfokú eljárásban történő felülmérlegelésének tilalmába ütközik.

[70] Az elsőfokú bíróság megfelelő indokát adta az ítélete indokolásában a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapított tényállásra figyelemmel annak, hogy miért tekinti jogszerűnek az alperes azonnali hatályú felmondását, amivel szemben a fellebbezésben írtak alapján nem volt lehetőség az ún. felülmérlegelésre.

[71] Az ebédidő (munkaközi szünet) kivételével kapcsolatban tanú8 tanú vallomása szerint 12 és ½ 1 között volt az ebédelés, a kávézás és a cigaretta elszívása (6.M.70.128/2023/26. számú jegyzőkönyv 3. oldala). tanú7 tanú azt vallotta, hogy a felperes és tanú2 nem az ebédlőben ettek, ők általában egy órás ebédidőt tartottak és egy órákor jöttek vissza; nem tudja pontosan, hogy milyen tartamú az ebédidő, ő fél órát tartott reálisnak (6.M.70.128/2023/26. számú jegyzőkönyv 25. oldala). Kétségtelenül tanú2 tanú vallomása szerint a 11:00-tól 14:00-ig terjedő időintervallumban mentek ebédelni, s volt, amikor hamarabb is, ahogy volt olyan is, hogy egy kolléga az ebédidő után vissza sem jött, holott nem volt beírva neki szabadság (6.M.70.128/2023/26. számú jegyzőkönyv 29. oldala). A felperes a fellebbezésében hivatkozott tanú4 vallomására, ám abból, hogy a tanú nem tudott arról: mettől meddig tart az ebédidő, nem vonható le se pro, se kontra következtetés egyik álláspont alátámasztására sem. Az elsőfokú bíróság nem jutott okszerűtlen következtetésre akkor, amikor tanú2 vallomásával ellentétben a másik két tanú által előadottak szerint állapította meg az alperesnél a munkaközi szünet biztosítására vonatkozó gyakorlatot, mivel az felel meg az Mt. 103. §-ának (5) bekezdésében írtaknak. Egyébként a felperes kifejezetten ebédidőről tett említést (a keresetlevele 3. oldalán), míg a 6.M.70.128/2023/20. szám alatti előkészítő iratának 3. oldalán kijelentette: „korábbi nyilatkozataimban is rögzítettem, ebédelni voltam”. Ezzel szemben tény, hogy nem a déli étkezés érdekében távozott a munkahelyéről, azaz valótlan tény állított.

[72] A felperes fellebbezési érvelése szerint a szabadság kiadásával összefüggésben a munkáltató nem fogalmazta meg egyértelműen az elvárásait, ezért nem várható el olyan kötelezettség betartása, ami nem egyértelmű a munkavállaló előtt. Ennek ellentmondva maga a felperes idézte a fellebbezésében tanú4 és tanú2 tanúk vallomásait, akik egybehangzóan állították, hogy 2023-ban a nyári szabadságok előtt már elvárás volt az ügyvezető részéről a szabadság írásban történő előre jelzése, tehát nem volt a rendelkezésre álló bizonyítékokkal ellentétes az elsőfokú bíróság szabadságolási gyakorlatra vonatkozóan megállapított tényállása. Itt szükséges utalni a felperes személyes meghallgatása során elhangzottakra: „az az utóbbi félévben volt, hogy (ÜGYVEZETŐ 1)nak kellett emailt írni, ha szabadságra szeretnénk volna menni, de elég volt egy nappal előtte is az emailt megírni, hogy holnaptól szabadságon szeretnék lenni” – 6.M.70.128/2023/13. számú jegyzőkönyv 5. oldala. Ezen túlmenően tény, hogy a felperes egyrészt csupán a munkaidő kezdete előtt huszonhárom perccel korábban, másrészt nem is az elvárt elektronikus levél útján, harmadrészt pedig nem kérelem, hanem tényközlés formájában jelentette be: „a mai napra szabadságot írok!” (amivel összefüggésben a keresetlevelében – annak harmadik oldalán – valótlanul állította, hogy az sms-ben azt írta: szeretne szabadságot kivenni), ami semmilyen körülmények között nem tekinthető szabályosnak.

[73] A felperes ugyancsak vitatta az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást az ügyvezetésre és (TANÚ 7)ra használt illetlen kifejezésekkel kapcsolatban, amivel összefüggésben hivatkozott a fellebbezésében tanú3 tanú vallomására, valamint arra, hogy tanú6 és (TANÚ 5) tanúk elfogultak voltak, ezért az ő vallomásukat nem is lehet figyelembe venni.

[74] A felperes az elfogultságot arra alapozta, hogy tanú6 egyrészt ellátja az alperes jogi képviselőt, másrészt ő tanácsolta a régi munkavállalók jogviszonyának a megszüntetését, valamint közreműködött az azonnali hatályú felmondásban. Ezek a körülmények (TANÚ 5) tanút nem érintik, így az ő vonatkozásában fel sem merülhet az elfogultság a felperes által hivatkozott okból. tanú6 tanút pedig azért nem lehetett elfogultnak tekinteni a felperes részéről felhozottak ellenére, mert a vallomása egybevágott (TANÚ 5) tanú vallomásával, továbbá azt részben alátámasztotta (TANÚ 4) is, aki ugyan nem emlékezett arra, hogy a felperes szidalmazta volna az ügyvezetést, ám arra igen, hogy (TANÚ 7)ra csúnya szavakat mondott (6.M.70.128/2023/33. számú jegyzőkönyv 7. oldala), amit tanú7 is megerősített a tanúvallomásában (6.M.70.128/2023/26. számú jegyzőkönyv 23. oldala). A felperes által tanú3 tanú előbbiek cáfolatára hivatkozott vallomásával összefüggésben rögzíteni szükséges: a tanú csak az értekezlet utáni érzésre emlékezett vissza, de arra már nem, hogy hol történt a beszélgetés és azon kik voltak azon jelen, valamint az ott elhangzottakra, így arra sem, hogy a felperes mondott volna-e bármi rosszat (TANÚ 7)ra vagy a vezetésre (6.M.70.128/2023/26. számú jegyzőkönyv 17-18. oldalai). Erre tekintettel az elsőfokú bíróság nem mérlegelte okszerűtlenül a bizonyítás eredményét, amikor a felperes által folytatott telefonbeszélgetés és a munkatársnőivel folytatott beszélgetésen elhangzottakat megállapította.

[75] Arra, hogy az értekezleten az ügyvezető részéről szóba került-e a felperes munkaviszonyának tervezett megszüntetése, csak tanú3 nyilatkozott bizonytalanul („pontosan nem emlékszem, hogy mi hangzott el az ügyvezetőtől, de én azt vettem le, hogy meg fogják szüntetni a felperes és tanú2 munkaviszonyát – 6.M.70.128/2023/26. számú jegyzőkönyv 3. oldala), míg ezzel ellentétesen vallottak tanú6 (6.M.70.128/2023/26. számú jegyzőkönyv 9. oldala), tanú7 (ugyanezen jegyzőkönyv 21. oldala) és tanú4 (6.M.70.128/2023/33. számú jegyzőkönyv 3. oldala) tanúk, ezért nem volt okszerűtlen mérlegelés eredménye az elsőfokú bíróság által ezzel összefüggésben megállapított tényállás.

[76] Tévesen kifogásolta a felperes a fellebbezésében azt, hogy az elsőfokú bíróság nem állapította meg tényként, miszerint a felperes a kolléganőjével együtt volt a kolléganő édesanyja lakásában, ez ugyanis szerepel az indokolás [63] bekezdésében, míg a fellebbezéssel ellentétben arra nem lehetett következtetést levonni, hogy a felperes tanú4-val együtt távozott volna a munkahelyéről, hiszen ilyet a tanú sem vallott, ellenkezőleg, ő azt mondta: „az értekezlet után egy kicsit később találkoztam a felperessel, talán a parkolóban találkoztunk” (6.M.70.128/2023/33. számú jegyzőkönyv 3. oldala).

[77] Az elsőfokú bíróság által – helyesen – elfoglalt jogi álláspont következtében annak nem volt relevanciája, hogy a felperes mikortól állt munkaviszonyban az alperessel, e tekintetben megvalósult-e a munkáltatói oldalon a jogutódlás, annak pedig végképp nem volt jelentősége a jogvita elbírálása szempontjából, hogy tanú2 mikortól állt munkaviszonyban az alperessel, ezért nem volt szükséges ezzel összefüggésben bizonyítást folytatni vagy a tényállást módosítani.

[78] A fentiek miatt nem volt sem lehetőség, sem ok a bizonyítás eredményének felülmérlegelésére, mert az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményének okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg a tényállást.

[79] A felperes álláspontjával szemben a megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettség lényegesnek minősül, mint az Mt. 52. §-a (1) bekezdésének a) és b) pontjaiban nevesített, az alapvető kötelezettségek között felsorolt kötelezettség, miként a munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítása és a munkatársakkal való együttműködés is – ugyanezen törvényhely d)-e) pontjai alapján. Amennyiben a felperes engedély nélkül távozik a munkahelyéről, avagy a munkanap kezdetén nem jelenik és nem veszi fel a munkát, ezzel jelentős mértékben szegi meg a megjelenési és rendelkezésre állási kötelezettségeit, méghozzá a fellebbezésben írtakkal szemben szándékosan, hiszen fogalmilag

kizárt nem akaratlagosan, csupán gondatlanul eltávozni a munkahelyről, illetve ott a munkaidő kezdetén meg nem jelenni.

[80] Önmagában az a körülmény, hogy az alperes ügyvezetői a munkaidő kezdete előtt huszonhárom perccel nekik megküldött sms-re nem válaszoltak (különösen nem a munkaidő kezdetéig hátralévő huszonhárom percben, ameddig az sem tudható, hogy egyáltalán elolvasták-e az üzenetet), nem jelenti azt, hogy a hallgatásuk a szabadság kiadása iránti kérelem engedélyezését jelentette volna, már csak azért sem, mert az sms ilyen tartalmú kérelmet nem tartalmazott, a felperes mindössze tényt közölt. Ám ha ez szabályszerű kérelem is lett volna, továbbá az üzenet biztosan elolvasásra került a részükről, a hallgatás beleegyezés elve akkor sem érvényesülhet ezt megalapozó jogszabályi rendelkezés hiányában, és ilyenre a felperes sem hivatkozott. Az a körülmény pedig, hogy utólagosan miként történt az az napi munkabér számfejtése, nem teszi visszamenőlegesen szabályossá a szabadság kivételét és ezáltal a felperes távolmaradását a munkahelyéről.

[81] Az Mt. 6. §-ának (2) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. Az e törvényhelyhez fűzött Nagykommentár szerint „a jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott. A munkajogi ítélkezési gyakorlatban az együttműködési köteleesség mintegy önálló köteleességgént jelenik meg, azaz nem csupán a joggyakorlás, illetve köteleességteljesítés módjára vonatkozó általános szabályként. Azt is megállapíthatjuk, hogy az együttműködési köteleesség tartalmát a bírói gyakorlat relativizálja: más és más tartalma van (lehet) e köteleességnek a munkavállaló munkakörétől, beosztásától (például vezetői minőségétől) függően. Ugyancsak az ítélkezési gyakorlatban alakult ki az a jogelv is, hogy a munkavállalót nem csupán a munkáltatóval, hanem munkatársaival szemben is terheli az együttműködési köteleesség [amely az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontjában is rögzítést nyert]”.

[82] Az együttműködési kötelezettség a fentiek szerint lényeges kötelezettség, és annak jelentős mértékű megszegése okot adhat a munkaviszony megszüntetésére, ehelyütt utalva a Kúria Mfv.10.542/2014/1. számú határozatában kifejtettekre: a bírói gyakorlat értelmében a vezetői tekintély csorbítására alkalmas beszédmód, a munkáltatói jogkörgyakorló személyét durván sértő megnyilvánulások szigorú megítélés alá esnek, és az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló – a véleménynyilvánítás jogával élve – a munkáltatóval szemben a mértéktartás követelményét mellőzve jár el; a munkáltatói jogkör gyakorlója személyére vonatkozó sértő kifejezések használata jogszerűen vezet a munkaviszony azonnali hatályú felmondásához.

[83] A felperes azzal, hogy több, köztük az alperessel munkaviszonyban nem is álló személy előtt (ez utóbbiak közül az egyiknek célzottan, míg másoknak a füle hallatára) sértő kifejezésekkel illette a munkáltatóját, okot adott a munkaviszony bizalomvesztésre alapított azonnali hatályú megszüntetésére.

[84] Ugyancsak az azonnali hatályú felmondásra okot adó kötelezettségszegés volt a felperes részéről a munkatársára tett sértő kijelentések, amellyel összefüggésben az ítélőtábla utal a Kúria Mfv.10.582/2014/1. számú határozatára: a megengedhetetlen hangnem, kommunikáció önmagában alapot ad a jogviszony felszámolására. A Kúria az Mfv.10.345/2014/1. számú határozatának elvi tartalma szerint a közfelfogás alapján a munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás az együttműködés fogalmába tartoznak, ezért jogszerűen alapítható azonnali hatályú felmondás az e követelményt megsértő munkavállalóval szemben.

[85] A felperes a fellebbezésében hivatkozott először arra, hogy más munkavállaló esetében az alperes semmilyen jogkövetkezménnyel nem szankcionálta a felpereséhez hasonló kötelezettségszegést, így következmény nélkül maradt egyrészt tanú⁴ eltávozása ugyancsak az értekezlet napján, másrészt tanú⁷ vele szemben tanúsított támadó fellépése, trágár megnyilvánulása.

[86] A Pp. 373. §-ának (2) bekezdése értelmében a fellebbezésben új tény állítására akkor kerülhet sor, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítéletet eredményezhetett volna.

[87] A felperes ilyen körülményre nem hivatkozott, ezért az általa hivatkozott új tényeket figyelmen kívül hagyta az ítéltábla. Megjegyzendő, hogy önmagában ezen új tényre hivatkozás nem is lett volna elegendő annak megengedhetősége esetén sem, mert azzal párhuzamosan szükséges lett volna a kereset kiterjesztése az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére ahhoz, hogy a felperes által célzott joghatás elérhető legyen.

[88] A felperes által hivatkozott legfelsőbb bírósági határozattal összefüggésben (Mfv.1.11.349/2001.) rá kell mutatni, hogy a felperessel szemben alkalmazott azonnali hatályú felmondás alapja nem egy, a munkáltatónál évek óta eltűrt szabálytalan gyakorlatból következő kötelezettségszegés volt, ezért a határozatban kifejtettek nem irányadóak a perbeli esetre.

[89] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében tévesen értékelte úgy, hogy a felperes az elsőfokú ítélet indokolásának a bizalomvesztéssel összefüggő megállapításait nem támadta, amiért önmagában erre alapítottan is jogszerű az azonnali hatályú felmondása. A felperes kétségtelenül azt írta a fellebbezésében, hogy az elsőfokú ítélet [87] bekezdésében kifejtetteket nem vitatja, azokat helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, ám helyütt az elsőfokú bíróság azt rögzítette, hogy a felmondásban szereplő további indokok nem kerültek bizonyításra, tehát erre semmiképpen sem volt alapítható az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége. Ezt tetézve a felperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében azt az álláspontot foglalta el: mivel az alperes az ítéletet nem támadta meg fellebbezéssel, ezáltal az indokolás [87] pontja „jogerős, a felmondás 2.3. pontja valótlan okokat tartalmaz”, ezért a munkáltatói intézkedés – mert a felmondási okok egy része valótlan – jogellenes. Ezzel összefüggésben hivatkozott a Kúria Mfv.VIII.10.150/2022/5. számú döntésében foglaltakra.

[90] Ezen – a BH2023. 137. szám alatt közzétett – határozat indokolásának [49] bekezdése egész pontosan azt mondja ki, hogy „Amennyiben a munkáltató több okot jelöl meg az azonnali hatályú felmondás indokaként és nem minden ok bizonyul valósnak, a való indok a munkáltatói intézkedést megalapozza, feltéve, hogy az megfelel az Mt. 78. §-ának (1) bekezdésében meghatározott követelményeknek. Ha viszont az azonnali hatályú felmondás indokolása az abban felsorolt indokok együttes mérlegelésére utal, azaz azt a munkáltatói megítélést fejezi ki, miszerint a megjelölt indokok a maguk összességében alapozzák meg a munkáltatói azonnali hatályú felmondást, akár egy ok valótlansága is a munkáltatói intézkedés jogellenességét eredményezheti.”

[91] Tekintettel arra, hogy a mi esetünkben az azonnali hatályú felmondásra nem az abban szereplő indokok együttes mérlegelésének eredményeként került sor, a felmondás 2.3. pontjában írt indokok bizonyítatlansága nem teszi azt jogellenessé.

[92] A felperes másodlagosan kérte az alperes javára megítélt perköltség mérséklését, azonban ezen fellebbezési kérelmének semmilyen indokát nem adta, így az ítéltábla ennek nem is tudott eleget tenni.

[93] Az elsőfokú bíróság a fentiek szerint megalapozott jogi következtetésre jutott a helyesen megállapított tényállásból, mert az azonnali hatályú felmondás jogszerű és ennek okán a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei, valamint a sérelemdíj iránti követelés alaptalan volt, ezért az ítéltábla a fellebbezés által szükségessé tett kiegészítéssel helybenhagyta az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. §-ának (2) bekezdése alapján.

[94] A fellebbezés nem vezetett eredményre, amiért az ítéltábla a pervesztes felperest kötelezte a Pp. 83. §-ának (1) bekezdése értelmében a pernyertes alperes perköltségének megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. §-a (2) bekezdésének a) pontja és az (5) bekezdése szerint – de az alperes fellebbezési ellenkérelmének megfelelően alacsonyabban – állapította meg a 4/A. § (1) bekezdése alapján általános forgalmi adóval növelt összegben. Ennek oka, hogy az alperes a hivatkozott jogszabály szerint járó 139 888 Ft + áfa ügyvédi munkadíj helyett csupán 139 800 Ft + áfa munkadíjat érvényesített az ellenkérelemhez csatolt költségjegyzékben.

[95] A fellebbezett érték 5 595 520 Ft volt, ezért a fellebbezési illeték összege 447 642 Ft az Itv. 46. §-ának (1) bekezdése szerint. A költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a per tárgyi költségfeljegyzési jogos volta folytán feljegyzett fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad a pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosultsága miatt [a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet 1. §-a].

Debrecen, 2025. június 24.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Bakó Pál sk. előadó bíró, Dr. Riczu András sk. bíró