



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.IV.10.022/2025/5.

A tanács tagjai:

Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró

Dr. Dzsula Marianna bíró

Dr. Pataki Árpád bíró

Véghe dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

név (cím)

A felperes képviselője:

Dr. Petró László ügyvéd (cím1)

Az alperes:

név1 (cím2)

Az alperes képviselője:

Mayer M. Balázs Ügyvédi Iroda (cím3; ügyintéző: Dr. Mayer M. Balázs ügyvéd)

A per tárgya:

Felmentés jogellenességének jogkövetkezményei és munkáltatói figyelmeztetések hatályon kívül helyezése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

A felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.182/2024/10.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 2.M.70.806/2022/99.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.182/2024/10. számú ítéletének felülvizsgálati kérelemmel támadott rendelkezését hatályában fenntartja, ezt meghaladóan a jogerős ítéletet nem érinti.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 73.910 (hetvenháromezer-kilencszáztíz) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy a 232.800 (kettőszázharminckettőezer-nyolcszáz) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A felperes 2007. május 15-től részmunkaidőben, határozatlan idejű kinevezéssel, docens beosztásban egyetemi oktató munkakörben állt az alperes alkalmazásában, távolléti díja 194.000 forint volt. A felperes munkaköre ellátása során oktatási feladatokat látott el. Feladatát képezte az előadásokra felkészülés és azok megtartása, ezen kívül kutatási feladatok, a vizuális kommunikáció, fotóelmélet tárgyában.

[2] A felperes feltehetően gyermekkorától Asperger-zavarral, azaz Autizmus-spektrumzavarral küzd, amely a magatartását az élet minden területén áthatja, így a munkahelyi szituációkban az együttműködés során is. A felperes az Asperger-szindróma tényét 2018. május 8-án e-mailben közölte közvetlen felettesével, név²nal, a név³ vezetőjével, kérve, hogy közösen dolgozzanak a hátrányok minimalizálásán, az előnyök kiaknázásán. Abban is segítséget kért, hogy név⁴ tanszéki oktató ne zaklassa, ne provokálja őt, továbbá négy szemközt azt is kérte a tanszékvezetőtől, amennyiben lehetséges, konfliktusok esetén maradjon semleges.

[3] Többször előfordult, hogy a felperesnek a közlései, megnyilvánulásai miatt konfliktusa alakult ki valamely munkatársával, ami irracionális mértékben megterhelte az érintetteket és kihatott a szakmai teljesítményre is. A tanszék, majd az egyetem különböző szerveinek a munkaóráit releváns mértékben lefoglalta az általa kezelni kért szakmai, operatív vagy kollegiális problémák megvitatása, rendezése. A felperes több évre visszamenőleg archiválta a kollégákkal folytatott levelezését. A jogviszonya fennállása 16 évében konfliktusba került a munkatársaival, ritkábban a tanszék nyilvánosság előtt, jellemzően inkább az írásbeli kommunikáció vagy telefonos megbeszélések során. A munkatársak a felperes kommunikációját sokszor abúzívnak, köztözködőnek, a kollegiális viszonyt meghaladónak értékelték, azzal, hogy becsmérli a tanszéki munkatársak hozzáértését, stílusa kioktató, megalázó. Gyanúsításokkal él a munkatársai irányában, számonkéri, megalázza

őket, közben adatokat gyűjt, melyeket utóbb felhasznál velük szemben. Mindezzel barátságtalan hangulatot, bizalmatlan légkört teremt. Mások magánéletét nem tisztelő módon hosszas levelezések, telefonbeszélgetések kezdeményezője, melyben vélt vagy valós személyes sérelmeit részletezi. Amennyiben egy munkáltatói döntés nem egyezett a véleményével, azt figyelmen kívül hagyta. A kezdetben támogató viselkedése később bábáskodó, kioktató, majd megalázó kommunikációvá alakult. A tanszék 23 alkalmazottja közül 14 oktató úgy értékelte, hogy a felperes viselkedése mellőzi a kollegiális tiszteletet, ellenséges, támadó, megalázó és mások emberi méltóságát is sérti. Ezért többen már nem szívesen kommunikáltak vele.

[4] A név3 tanszéken a vizuális kommunikáció szakirány vezetését 2014 őszétől név4 látta el, korábban a felperes végezte ezt a feladatot. A 2018-tól név4 már nem tanított a vizuális kommunikáció szakon, ami összefüggött a felperessel fennálló szakmai konfliktusával. 2019 tavaszán név4 vizuális kommunikáció témában workshop sorozatot kezdeményezett név5 munkatárs bevonásával, amit a felperes – kivételezést állítva – többször írásban sérelmezett a tanszékvezetőnél és azt is állította, hogy lényegében név4 magatartása vetett véget név5 kutatói tevékenysége támogatásának. 2020 kora őszén a felperes a tanszék bevonásával hosszas levelezést kezdeményezett arról, hogy név4 tanszéki oktató szakmaiatlan módon és plagizálva adott elő egy konferencián. Emiatt név4 2020 decemberében és 2021 márciusában segítséget is kért a tanszékvezetőtől és a tanszék többi munkatársától.

[5] 2021. március 23-án egy online tanszéki megbeszélésen, név6 a felperes házastársa felszólalása közben név4 ásitott. Ezt az előadó észrevételezte, a felperes pedig aznap a tanszék tagjaihoz írt levelében sérelmezte név4 viselkedését és bocsánatkérést kért. név4 válaszát nem tekintette bocsánatkérésnek, ezért 2022. február 16-án az alperes Integritási Bizottságának elnökéhez, név7hoz fordult az előbbi események kivizsgálását kérve. Ebben azt is sérelmezte, hogy a tanszékvezető őt kérte a levelezés befejezésére.

[6] A felperes úgy ítélte meg, hogy 2021 nyár végére túlzott mértékben elnehezült a kapcsolata a tanszékvezetővel. A felperest zavarta a tanszéken zajló trágár beszéd és politizálás, ezért név6val 2021. szeptember 6-án írásban kérték név8 dékánt egyeztetés lefolytatására. Az egyeztetésre 2021. szeptember 24-én online került sor, a megbeszélésről a felperes a dékán hozzájárulása nélkül hangfelvételt készített. A beszélgetés során egyebek között elhangzott, hogy a felperes lépéseket kíván tenni a tanszék vezetésével kapcsolatban, adott esetben bíróságon is és bizonyítékokat gyűjt a tanszékvezető és név4 ellen. Ekkor a felperes közölte a dékánnal az Asperger-szindróma tényét is.

[7] 2021. október 12-én név2 a tanszéki levelezőlistára e-mailt írt, melyben kifejtette, hogy mindenkinek joga van a dékánhoz vagy a rektorhoz fordulni, akikkel ő is rendszeresen megbeszélést folytat. Azt is leírta, hogy az érzelem vezérelt cselekvést nem tartja hatékonynak. 2021. október 13-án a tanszékvezető tájékoztatta a tanszéki munkatársakat arról, hogy a felperes és név6 panaszt tettek vele szemben a dékánnál. 2021. november 4-ére tanszéki megbeszélést hívott össze a panasszal kapcsolatban, amelyen a felperes és házastársa jogi képviselővel kívántak részt venni. Az egyeztetés végül nem jött létre.

[8] 2021. november 22-én a felperes és név6 újabb panaszt nyújtottak be a név2-nal elhúzódó vita miatt. A panaszt a rektornak címezték, ez alapján integritási eljárás indult. A panasz a tanszékvezető tanszéki közösség előtti megnyilvánulásaira vonatkozott, miszerint trágár káromkodások, politizálás jellemző, amiben a kormánnyal és az alperes felső vezetésével kapcsolatos kritika nyilvánul meg, ezen kívül a közalkalmazotti minősítésekkel kapcsolatos szabálytalanságokat is állítottak. A dékán 2021. december 21-én tájékoztatta a tanszék munkatársait arról, hogy a vizsgálat lezárásáig mentesíti név2t a tanszékvezetői feladatok ellátása alól. A felperes és név6 tekintetében a munkáltatói jogokat magához vonta.

[9] 2022. január 10-én a név3 tanszék 14 munkatársa panaszt nyújtott be az Etikai Bizottsághoz a felperes magatartásával kapcsolatban. Ebben a viselkedését megterhelőnek, abúzívnak, ellenségesnek, zaklatónak, bántalmazó jellegűnek minősítették, amely munkahelyi pszichoterrort valósít meg és kihat a munkáltató iránti és a munkatársak közötti bizalomra is. Ekkor a felperes a panaszt tevő 14 munkatársa ellen etikai panaszeljárást kezdeményezett, összesen 16 panaszt nyújtott be. Az Etikai Bizottság az összes panaszt egy eljárásban bírálta el. A felperes több – vele szemben panaszt előterjesztő – munkatársának levélben a személyiségi jogai megsértése miatt polgári és büntetőjogi igényei érvényesítését helyezte kilátásba, felszólítva az érintettet a panasz visszavonására, amely felszólításnak név9 eleget tett.

[10] Az Etikai Bizottság a 2010. január és 2021. októbere közötti események vizsgálata alapján arra a következtetésre jutottak, hogy azok önmagukban nem érték el a zaklatás szintjét. Megállapították azt is, hogy a felperes és a tanszéki kollégái között a kollegiális kapcsolat már 2010 óta megromlott, részben szakmai, részben feloldhatatlan emberi konfliktusok miatt. Mivel azok nagyon hosszú időre nyúlnak vissza, a kiváltó okokat nem lehetett feltárni. A tanszéken kialakult helyzet rendezése érdekében független munka- és szervezet szakpszichológus bevonását javasolták.

[11] 2022. február 10-én név10 integritási tanácsadó arról tájékoztatta a felperest és név6t, hogy a lezárult integritási vizsgálat megállapítása szerint a név3 vezetője az egyetem szabályszerű működését, integritását sértette a viselkedésével, ami etikai vétség gyanúját alapozza meg, ezért etikai eljárás lefolytatását rendelték el. A kancellár kérte továbbá, hogy a hiányos, nem jogszerűen lefolytatott minősítésekkel kapcsolatos hibákat a tanszék javítsa ki. A tanszék 2019-évi működésével, gazdálkodásával kapcsolatos szabálytalanságot a panasz alapján nem tártak fel.

[12] 2022. március 1-jén online egyeztetésre került sor a felperes, név6, a dékán és a dékáni hivatalvezető részvételével. Erről a megbeszélésről is hangfelvételt készített a felperes az érintettek hozzájárulása nélkül. név6 ezen a megbeszélésen a felperes nevében is úgy nyilatkozott, hogy a dékán támogató légkört biztosított, a dékán pedig közölte, hogy nem kívánt addig állást foglalni amíg az etikai és integritási eljárások zajlottak, mivel nem kívánta azokat befolyásolni. A saját felelősségét is felvetve kifejtette, hogy a helyzet tarthatatlan, mert az egyetemen számos munkatárs foglalkozik a név3 tanszék ügyeivel. A felperes és név6 ekkor közölték azt is, hogy azonos tanszéken szeretnének dolgozni. A felperes bejelentette a dékánnak az Asperger-szindróma tényét is.

[13] 2021. augusztus 30-án a dékán tájékoztatót küldött e-mailben valamennyi oktatónak arról, hogy az oktatás szeptembertől jelenléti formában történik. 2021. december 21-én a felperes név10hoz fordult arra hivatkozva, hogy kutatás- és kapcsolatépítés miatt jellemzően külföldön tartózkodik a tanévben, ezért a tavaszi félévtől név6val online oktatással kívánnak részt venni a tanításban. 2022. február 2-án név2 e-mailben valamennyi tanszéki munkatársnak a következőt írta: „A dékáni tanácsnál bejelentették, hogy a tavaszi félévben jelenléti oktatással kell kezdeni.”. A felperes és házastársa 2022 februárjában ismét online oktatás engedélyezését kérték a tavaszi félévre, erre a dékán nem reagált. 2022. február 17-én, majd március 3-án és március 17-én név2 tanszékvezető a tanszék egyik munkatársával jegyzőkönyvet vett fel arról, hogy a felperes által megtartandó tanórán, az arra kijelölt tanteremben nem lettek megtartva az órák.

[14] A felperes 2022 januárjától életvitelszerűen városban élt a házastársával. 2022. március 31-én a dékáni hivatalvezető írásban szólította fel arra, hogy április 5-ig válaszoljon, mi az oka a név3 heti értekezleteiről való távolmaradásának és nyilatkozzon arra is, a jelenléti oktatásról szóló dékáni levél tartalmát ismeri-e. Ezután a felperes és név6 2022. április 13-án a dékánnal szemben is etikai panaszt nyújtottak be a név10 név10nek írt levélben. A levélre

az integritási tanácsadótól azt a tájékoztatást kapták, hogy a beadvány nem tartalmazott új elemet a korábbi integritási eljárásban vizsgáltakhoz képest, ezért új eljárás lefolytatását a kancellár nem tartotta indokoltnak.

[15] név11 és név12 panaszt tettek a felperes magatartására, arra hivatkozva, hogy rendkívüli módon elmergesedett helyzet a tanszéken, az a feladatok ellátását is veszélyezteti. 2022. március 11-én a dékán tanszéki megbeszélést tartott a kialakult helyzetről, a felperes és házastársa a megbeszéléseken nem vettek részt.

[16] név2 tanszékvezető több írásbeli figyelmeztetést bocsátott ki a felperes részére.

[17] 2022. március 30-án a dékán április 6-ára egyeztetésre hívta be a felperest a közalkalmazotti minősítése szabályos lefolytatása érdekében, mivel az integritási vizsgálat ezzel összefüggő szabálytalanságot állapított meg. A felperes kizárólag jogi képviselővel kívánt részt venni a megbeszéléseken, és tájékoztatást kért arról, hogy kik lesznek jelen. A dékán erre nem reagált, ezután a felperes közölte, hogy nem vesz részt az egyeztetésen.

[18] A név3 tanszéken a tanszékvezető minden héten tartott ún. tanszéki értekezletet. Ez az esemény nem volt azonos a tanszék Szervezeti és Működési Szabályzatában definiált tanszéki értekezlettel, de a részvétel kötelező volt, mivel a megbeszélések a munka irányításával, felosztásával voltak kapcsolatban és sor került az aktuális feladatok, kérdések megvitatására is. A felperes a 2021/2022-es tanévben nem vett részt ezeken a megbeszéléseken és felszólítás ellenére sem mentette ki a távolmaradását.

[19] Az alperes 2022. április 26-án a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés c) és e) pontjaira, továbbá az Mt. 6. § (2) bekezdésére hivatkozva felmentéssel megszüntette a felperes közalkalmazotti jogviszonyát.

[20] A felmentés indokolásának első pontja szerint a felperes a kollegiális kapcsolattal össze nem egyeztethető, a napi munkavégzést meglehetősen elnehezítő munkahelyi légkört idézett elő, többek között konfliktushelyzeteket teremt és összeférhetetlen a magatartása. Mindezzel az együttműködési kötelezettségét megszegte. A második pont szerint a munkáltatói jogkör gyakorló utasításait nem tartotta be, emiatt több írásbeli figyelmeztetést kapott, majd a 2022. április 6-i, közalkalmazotti minősítéssel kapcsolatos egyeztetésen sem jelent meg a felettese utasítása ellenére. A távolmaradását nem mentette ki, mindezzel az együttműködési kötelezettségét megsértette. A felmentés harmadik pontja arra vonatkozott, hogy a felperes 2021. őszétől kezdődően a jelenléti oktatással kapcsolatos munkáltatói utasítást megszegve online órákat tartott. A munkáltató felhívására érdemben nem reagált, mindezzel az utasítást megtagadta és az együttműködési kötelezettségét is megszegte.

[21] A felmentésről név8 dékán döntött, aki figyelembe vette név2 ajánlásait, az integritási és etikai eljárások megállapításait és a munkatársak visszajelzéseit is. Az alperes 2022. április 26-án név6 közalkalmazotti jogviszonyát is megszüntette az akkreditációs nyilatkozat elvitelével kapcsolatos körülményekre hivatkozva.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[22] A felperes a keresetében a négy írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezését és a felmentés jogellenességére figyelemmel, elsődlegesen a jogviszonya helyreállítását, másodlagosan kártérítés megfizetését, harmadlagosan joggal való visszaélésre alapítottan a

jogellenesség jogkövetkezményeinek alkalmazását, és perköltsége megfizetését kérte. Az elsődleges kereseti kérelmét az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére, másodlagos keresetét a felmentés okszerűtlenségére és részbeni valótlanságára alapította.

[23] Az alperes a kereset elutasítását kérte.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

[24] A Fővárosi Törvényszék a 2.M.70.806/2022/99. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest 147.828 forint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a feljegyzett illetéket és az 582.200 forint szakértői díjat az állam viseli.

[25] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos kereseti hivatkozást vizsgálta. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § (1) bekezdés g) pontja alapján kifejtette, hogy a felperes a perben védendő tulajdonságát – az Asperger-szindrómát – és az őt ért hátrányt, vagyis közalkalmazotti jogviszonya megszüntetését igazolta. Nem volt vitatott az sem, hogy a felperes az Asperger-szindróma tényét a munkáltatói jogkört gyakorló dékánnal közölte, ezért az is megállapítható volt, hogy a védett tulajdonsága ismert volt a munkáltató előtt a felmentésre vonatkozó döntés meghozatalakor.

[26] Megállapította, hogy az Ebktv. 19. § (2) bekezdése, valamint az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK véleményben (a továbbiakban: KMK vélemény) kifejtettek alapján a perben az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a védett tulajdonság és a jogviszony megszüntetések között az okozati összefüggés nem állt fenn.

[27] Álláspontja szerint az egyenlő bánásmód megsértését csak az összehasonlítható helyzetben lévő személlyel, vagy csoporttal szembeni eltérő eljárás alapozhatja meg. Rögzítette, hogy a felperessel egy napon az alperes név6 jogviszonyát is megszüntette, aki nem rendelkezett a felperessel azonos védett tulajdonsággal, mégis ugyanaz a hátrány érte. Értékelte azt is, hogy önmagában az a tény, hogy a munkáltató tudott a felperes fogyatékoságáról, még nem jelentette, hogy e tulajdonsága miatt szüntette meg a jogviszonyát, ezért az okozott hátrány és a védett tulajdonság közötti oksági kapcsolatot kizárta.

[28] Az elsőfokú bíróság a felperes másodlagos keresete alapján a felmentésben közölt indokok valóságát és okszerűségét a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 30. § (1) bekezdése, 39. § (2) bekezdése, továbbá a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdése, 51. § (5) bekezdése, 52. § (1) bekezdés c) és e) pontjai alapján vizsgálta. Figyelemmel volt az Mt. 64. § (2) bekezdésére, és a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalására, amely szerint a felmentésben közölt indokok jogszerűségének bizonyítása az alperest terhelte.

[29] A felmentés 1. pontjában közölt indokkal kapcsolatban a perben kirendelt igazságügyi pszichiáter és igazságügyi pszichológus szakértők véleménye alapján rögzítette, hogy a felperes magatartásának vizsgálata során figyelemmel kellett lenni az Asperger-szindróma tüneteire, vagyis arra, hogy a kollegákkal való kapcsolatát, az együttműködési kötelezettségét áthatották a betegség tünetei. Hivatkozott a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló 2006. évi ENSZ Egyezményre (a továbbiakban: CRPD), továbbá a foglalkozás

és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, a Tanács 2000/78 (2000. november 27.) EK irányelvére (a továbbiakban: EK irányelv), az Alapjogi Charta 21. cikk (1) bekezdésére és 26. cikkére, valamint az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatára is. Megállapította, hogy a szakértői vélemény szerint a felperes Asperger-zavara fogyatékoságnak minősült, állapota az élet valamennyi területére kihatott, és korlátozhatta a társadalmi szerepvállalását, a szakmai életben történő alkalmazkodását. A felperes perbeli nyilatkozatai szerint egy előre kiszámítható, megtervezett napirend mellett konfliktusmentes közegben el tudta végezni a feladatát, illetve a fizikai szegregáció is segítség lehetett. Mivel a felperes viselkedését, magatartását folyamatosan érintették az Autizmus-spektrumzavarából adódó nehézségek, a hivatkozott jogszabályok alapján a munkáltató alkalmazkodásával kapcsolatos kötelezettségét is vizsgálta. A bizonyítás adataiból arra a következtetésre jutott, hogy a tanszék mindennapi munkavégzését, a kollegális életet elnehezítette a felperessel kapcsolatos konfliktusok mennyisége, jellege, kezelése, amit a felperes viselkedése váltott ki. A konfliktusok tényét a felperes sem vitatta. Nem fogadta el, hogy mindez az Asperger-szindróma következményei voltak, mivel a szakvélemény szerint a felperes magatartásától elválaszthatatlan ugyan az Asperger-szindróma, de az észszerű alkalmazkodás követelménye a munkáltatóval szemben sem korlátlan. Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az észszerű alkalmazkodás az elengedhetetlen és megfelelő mértékű módosítást, változtatást jelent, ami azonban nem eredményezhet aránytalan, indokolatlan terhet a másik félnek, ugyanakkor szükséges ahhoz, hogy biztosítsa a fogyatékosággal élő személy alapvető emberi jogainak, szabadságának másokkal azonos mértékű élvezetét, gyakorlását.

[30] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alkalmazkodási kötelezettség nem a tanszékvezetőt, hanem a felperes munkáltatóját, vagyis az alperest terhelte. Ennek során értékelte, hogy a felperes az éves munkaalkalmassági vizsgálatok során nem számolt be a fogyatékoságáról, annak tüneteiről, de a felperesi bejelentést követően az alperes sem rendelt el soron kívüli alkalmassági vizsgálatot. A bizonyítási eljárás adataiból megállapította, hogy a tanszék 23 fős létszámából egymástól függetlenül 14-en nyújtottak be a felperessel szemben etikai panaszt, a felperes levelek, valamint telefon útján történő zaklatása miatt. Értékelte, hogy a 2021/2022-es tanévben a felperes nem vett részt a tanszéki megbeszéléseken, ugyanakkor fizikai találkozás hiányában a kollegákkal fennálló konfliktusai nem enyhültek, illetve nem oldódtak meg. Figyelemmel volt arra is, hogy az alperesnek nem volt lehetősége arra, hogy az egyetemi oktató felperest olyan feladatokkal lássa el, amelyek közvetlen interakció nélkül is megoldhatóak. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság álláspontja szerint, nem volt elvárható az alperestől, hogy minden határon túl alkalmazkodjon a felperes foglalkoztatásához. A munkakör módosítása sem volt elvárható, az oktatáshoz kapcsolódó tevékenység jellegére figyelemmel. Mindezek alapján az alkalmazkodás követelményére figyelemmel sem volt jogszerűtlen a felmentés 1. pontja.

[31] A felmentés 2. pontjához kapcsolódóan megállapította, hogy az egyetemi oktatók az Mt. 96. § (1)-(2) bekezdése szerint ugyan kötetlen munkaidőben voltak foglalkoztatva, azonban amennyiben egyetemi jellegű feladat adódott, az adott időpontban és helyszínen meg kellett jelennie az oktatónak. Ez az eljárás az elsőfokú bíróság álláspontja szerint összhangban volt a jogszabályi rendelkezésekkel, mivel a munkáltató kötetlen munkarend esetén előírhatja, hogy bizonyos munkaköri feladatokat meghatározott időpontban, módon és helyen teljesítsen. Rögzítette, hogy az alperesi SzMSz 6. § (1) bekezdés f) pontja lehetővé tette a tanszékvezető számára, hogy a hozzá beosztott oktatók, kutatók, munkatársak munkájának irányítása körében utasításokat adjon, ilyennek minősült a név3i tanszéken a heti megbeszélések megtartása, amelyen a részvétel a tanszéki oktatók kötelező volt. A felperes a megbeszélésen történő megjelenésre vonatkozó munkáltatói utasítást szegte meg, távolmaradását utólag sem

mentette ki, halaszthatatlan elfoglaltságára, külföldi tartózkodásra nem hivatkozott, ezért a felmentés 2. pontjában foglalt indokot is valósnak és okszerűnek találta.

[32] A 3. felmentési indok körében nem volt vitatott, hogy a 2021/2022-es tanév tavaszi félévében a felperes online tartotta meg az óráit, amelyre azonban írásos engedélyt a dékántól nem kapott. A felperes bizonyítási érdekkörébe tartozott annak igazolása, hogy mindezek ellenére jogszerűen járt el. Figyelemmel volt arra, hogy a dékán 2021. augusztus 30-án értesítette az egyetemi oktatókat, hogy a tanév során jelenléti oktatást kell tartani, ugyanakkor név² tanúvallomása szerint az őszi szemeszter idején valóban említette, hogy félrenéz, ha valaki online tart órát. Mindez azonban a tavaszi félévre már nem vonatkozott, 2022. február 2-án írásban tájékoztatta munkatársait arról, hogy a tavaszi félévben jelenléti oktatással kell kezdeni. Az online oktatást kizárólag a dékán engedélyezte, aki a felperes esetében 2021. december 21-től magához vonta a munkáltatói jogok gyakorlását. A tanszékvezető szeptemberi szóbeli engedélye tehát a tavaszi szemeszterre már nem volt irányadó. Mindezekből következően megállapította, hogy a felperes a 2020/2021-es tanév szemeszterére már nem rendelkezett engedéllyel az órák online megtartására. 2022. március 31-én a dékán felszólította a felperest arra, hogy nyilatkozzon, ismeri-e a tantermi oktatásra vonatkozó utasítást, erre azonban a felperes érdemben nem válaszolt, hanem etikai panaszt nyújtott be a dékánnal szemben.

[33] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a perben nem került bizonyításra az a felperesi hivatkozás sem, hogy az alperesnél megtört gyakorlat volt az online oktatás. név¹³ az első pár hétben még online oktatott, azonban a munkáltató figyelmeztetését követően áttért a jelenléti oktatásra. A jelenléti oktatással kapcsolatos utasítás egyébként sem a tanszékvezető, hanem a fenntartó kérésén alapult, amelyhez az egyetemnek igazodnia kellett. Nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes a félév során egy alkalommal jelenléti órát tartott, mivel a többi óráját online módon tartotta meg. A dékán a felperes 2021. decemberi kérelmére ugyan nem reagált, mindez azonban nem jelentette az együttműködési kötelezettsége megsértését, pusztán azt, hogy az online oktatásra nem adott engedélyt. Ez a passzív magatartás ugyanakkor nem adott alapot a jelenléti oktatással kapcsolatos munkáltatói utasítás megszegésére, ezért a felmentés 3. pontjában foglalt indokot is jogszerűnek találta.

[34] A felperes a felmentés jogellenessége körében állította az alperes joggal való visszaélését is, amelyet arra alapított, hogy az általa kezdeményezett eljárásokat az alperes megelégtelte. Ennek retorziójaként vetett véget a jogviszonyának, továbbá arra is hivatkozott, hogy mivel ő felszólalt a tanszéki politizálás ellen, ezért ennek retorziójaként szűnt meg a jogviszonya.

[35] Rögzítette, hogy a perben a felperes érdeke volt annak bizonyítása, hogy az állított mögöttes indok és a felmentés között okozati összefüggés áll fenn. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság azt vizsgálta, hogy a munkáltató a felmentésben foglaltak ellenére, valójában azért szüntette meg a felperes jogviszonyát, mert több eljárást kezdeményezett, vagy mert felszólalt a tanszéki politizálás ellen. A döntés meghozatalában résztvevők motivációját, indítékait vizsgálva a tanúk vallomását értékelte. Rögzítette, hogy 2021. december 21-től a dékán magához vonta a felperes feletti munkáltatói jogkör gyakorlását. Ezt követően ő egyszemélyben döntött a felperes státuszáról, vallomásában pedig úgy nyilatkozott, hogy a felmentésnek nem volt más oka, mint amit leírt. A dékán 2022. március 1-jei megbeszélésen elhangzott mondatából, mely szerint „mert ez így tarthatatlan, hogy a dékánhelyettesek, a dékán, az egyetem professzorai, a kancellár, rektor, rektorhelyettesek azzal foglalkoznak, hogy mi megy a tanszéken, ami 20 főből áll úgy, hogy van 2000 oktató”, nem volt megállapítható okozati összefüggés a felperes által kezdeményezett eljárások és a jogviszony megszüntetése között. név⁸ dékán tanúvallomásában arról is vallott, hogy nem tudott szeptemberig a felperes által említett politizálásokról sem, ezért az oksági kapcsolat ebben az

összefüggésben sem állt fenn. Mindezekből az elsőfokú bíróság arra következtetett, hogy ítéleti bizonyossággal az oksági kapcsolat az általa állított eljárások, a politizálás és a felmentés között nem volt megállapítható.

[36] Az elsőfokú bíróság az alperes 2021. október 26-án kelt írásbeli figyelmeztetésével szemben előterjesztett keresetet az Mt. 22. § (5) bekezdése és 24. § (1) és (4) bekezdése alapján a keresetindítási határidő elkesztettsége miatt, míg a további három írásbeli figyelmeztetést támadó keresetet a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) 26. § (1) bekezdése és az Mt. 42. §-a alapján érdemben utasította el.

[37] A felperes fellebbezése és az alperes csatlakozó fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Ítéltábla a 2.Mf.31.182/2024/10. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest 58.200 forint + áfa másodfokú perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a 186.240 forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

[38] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, és a bizonyítékok helytálló értékelésével állapította meg a tényállást, érdemi döntésével pedig az ítéltábla is egyetértett. Rögzítette, hogy a felperes a fellebbezésében – tartalma szerint – a bizonyítékok téves értékelésére, a bizonyítás, illetve az ítélet indokolásának hiányára hivatkozott, és ez alapján kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését. A felülbírálat során az ítéltábla a rendelkezésre álló peradatoknak tulajdonított jelentőséget. Az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján – figyelemmel az MK 95. számú állásfoglalására is – rögzítette, hogy a perben az alperest terhelte a felmentés jogszerűségének bizonyítása, amely kötelezettségének eleget tett.

[39] A felmentés 1. pontjával összefüggésben rámutatott arra, hogy a konfliktusok tényét a felperes sem vitatta - csupán azt állította, hogy azoknak nem ő volt a kiváltója, illetve magatartását a fogyatékoságát okozó Asperger-szindróma alapján kell értékelni – erre tekintettel azok körülményeit és jelentőségét az alperesnek kellett bizonyítania. Ennek során figyelemmel volt a beszerzett szakértői véleményre, és arra, hogy a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Fot.) 4. § a) pontja szerint az Asperger-szindróma fogyatékoságnak minősül.

[40] A másodfokú bíróság nem találta alaposnak az alperes csatlakozó fellebbezését, a kereseti kérelmen történő túlterjeszkedés tekintetében, mert a felperes több perbeli nyilatkozatában a fogyatékosághoz történő alkalmazkodás elmaradását állította. A munkáltató észszerű alkalmazkodása követelményének pontos tartalmát azonban a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, a Tanács 2000/78. EK irányelve (a továbbiakban: Irányelv) célját meghatározó (20) és (21) preambulum bekezdése alapján az elsőfokú bíróságtól eltérő módon értelmezte. Megállapította, hogy a munkáltatótól csak olyan intézkedések várhatók el, amelyek nem jelentenek a másik félre aránytalan terhet. Az Irányelv 5. cikke szerint a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és adott esetben szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át/vagy továbbképzés. Az Irányelv szerinti megfelelő, hatékony és gyakorlati intézkedések a kifejtettekre tekintettel arra vonatkoznak, hogy a fogyatékos személy ugyanolyan feltételekkel végezhesen munkát, mint a fogyatékosággal nem rendelkező munkatársak. A másodfokú bíróság ugyanakkor rámutatott arra, hogy a felperes az elsőfokú eljárásban és a fellebbezésében nem erre hivatkozott, hanem konfliktusmentes környezet biztosítása címén azt kérte, hogy az őt zavaró körülményeket a munkáltató szüntesse meg. Kiemelte, hogy a felperes nem hivatkozott arra, hogy az Asperger-szindróma akadályozza bármely munkaköri feladata ellátásában, a munkahelye megközelítésében, szakmai képzéseken történő részvételben, vagy az előmenetel lehetőségében, egyebek között az online oktatáshoz kapcsolódó kérelmét sem erre alapította.

A felperes érveléséből álláspontja szerint az következett, hogy a felperes azt tekintette alkalmazkodásnak, őt támogató munkahelyi környezetnek, ha az általa jelzett személyes szakmai szervezeti problémák esetében minden az általa elképzelt módon rendeződik. Mindezek alapján a másodfokú bíróság álláspontja szerint az alkalmazkodási kötelezettség megszegése a munkáltató részéről nem volt megállapítható. Figyelemmel volt a szakértői véleményben foglaltakra is, amely a felperes magatartását csak részben az Asperger-szindrómával, részben a személyiséggel magyarázta, és arra következtetett, hogy a felperes kezdeményezője volt a tanszéket érintő konfliktusok kialakulásának és elmélyülésének. Ebből következően nem annak passzív áldozata volt, hanem aktívan hozzájárult a személyes, illetve szakmai nézeteltérések elmélyüléséhez.

[41] A felmentés 1. pontjával kapcsolatban a másodfokú bíróság megállapította, hogy az abban meghatározott magatartás valóságát és okszerűségét a felperes sem vitatta, és annak jogellenességét az sem alapozta meg, hogy a felperesnek voltak alapos kifogásai is. Álláspontja szerint a jogvita eldöntésekor arról kellett állást foglalni, hogy a felperes tanúsított-e a felmentésben foglaltak szerint olyan magatartást, ami megalapozza a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetését. Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság helytállóan következtetett arra, hogy az alperes bizonyította, a felperes hosszabb ideje, többször, jelentősen megszegte az együttműködési kötelezettségét, továbbá konfliktushelyzetek teremtésével a napi munkavégzést megnehezítő munkahelyi légkört alakított ki. Azt is helyesen értékelte, hogy a felperes fizikai távolléte ellenére, a tanszéket érintő rossz hangulat, a konfliktusok nem szűntek meg. A tanszéki kollegák 2022. januári panaszát követően, a felperes írásban kereste meg a panaszt benyújtó munkatársait, és velük szemben polgári és büntető eljárás kezdeményezését helyezte kilátásba. Figyelembe vette azt is, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló dékán a felmentést megelőző fél éven belül értesült a tanszéki problémák jelentőségéről, a munkatársak panaszairól.

[42] A felmentés 2. pontjához kapcsolódóan a másodfokú bíróság álláspontja szerint, azt a felperes megalapozottan állította, hogy a figyelmeztetések átvételére felhívó e-mail alapján, nem tekinthető közöltnek az abban megjelölt munkáltatói intézkedés, még akkor sem, ha az alperes az elektronikus üzenetben az írásbeli figyelmeztetések tartalmát is közölte. Az Mt. 24. § (1) bekezdésében megjelölt joghatás ugyanis a konkrét munkáltatói intézkedés, azaz az írásbeli figyelmeztetés közléséhez kapcsolódik. Ebből pedig álláspontja szerint az következett, hogy a felperessel a 2022. április 26-i felmentés közlésével egyidőben, azok tényleges átvételekor közölték az írásbeli figyelmeztetéseket, az ezzel ellentétes elsőfokú bírósági megállapítás téves. A 2. felmentési indokkal összefüggésben rámutatott arra is, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperessel, ezért köteles volt a felettese utasításainak eleget tenni, a részben kötetlen munkarend keretei között. Ezért az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a munkáltató által meghatározott helyen és időben, vagyis a tanszékvezető által tartott heti megbeszéléseken külön egyeztetés nélkül is köteles volt megjelenni. Azzal, hogy a felperes több esetben a jogi képviselő jelenlétéhez kötötte a munkáltatóval történő kommunikációt, sértette az Mt. 52. § (1) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettség követelményét.

[43] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az írásbeli figyelmeztetéseket is figyelembe véve, a felmentés 2. pontja is jogszerű indokokat tartalmazott, mert a felperes a számára nem elfogadható munkáltatói utasításokat nem teljesítette, illetve a további vitát konfliktus alapjának tekintette, folyamatosan megkérdőjelezve a felettese döntési jogkörét. A 2022. április 6-i egyeztetésre éppen azért került sor, mert a felperes a közalkalmazotti minősítést is vitatta az egyik panaszában. Az egyeztetésen ugyanakkor a felperes alapos ok nélkül nem jelent meg, és távolmaradását sem mentette ki.

[44] A felmentés 3. indokával kapcsolatban a másodfokú bíróság szerint értékelni kellett, hogy a tanszékvezető 2022. február 2-án írásban minden tanszéki oktató figyelmét felhívta a jelenléti oktatással kapcsolatos egyetemi utasítás betartására. Ennek a jelentőségével a felperes is tisztában volt, hiszen ezt követően ismét kérte az online oktatás engedélyezését, vagyis az elsőfokú bíróság helytállóan következtetett arra, hogy maga is úgy értelmezte, a tanszékvezető szeptemberi engedélye a tavaszi félévben már nem volt irányadó. Ezt követően a dékáni hivatal a 2022. március 31-i e-mailben felhívta a felperes figyelmét a jelenléti oktatással kapcsolatos utasításra, és nyilatkozat megtételére szólította fel. A felperes azonban a dékánnak közvetlenül nem válaszolt, hanem vele szemben is etikai vizsgálatot kezdeményezett, vagyis egyértelműen megszegte a munkáltatói utasítást.

[45] A másodfokú bíróság a joggal való visszaélés körében rögzítette, hogy az alperes részéről az Mt. 7. §-ának megsértése nem bizonyított. A tanúvallomások ítéleti bizonyossággal alátámasztották, hogy a felmentésre nem azért került sor, mert a felperes több eljárást is kezdeményezett, hiszen ezek egy része eredményes lett, például név2 tanszékvezetőt felfüggesztették, majd tisztségéről is lemondott, és elrendelték meghatározott munkáltatói intézkedések szabályszerű elkészítését is. Értékelte, hogy a tanszék pszichológus bevonására is kísérletet tett, vagyis a bejelentések alapján változtatásokat eszközölt. Rögzítette azt is, hogy a felperes a tanszéki politizálást sérelmező magatartása kapcsán sem bizonyította a Pp. 265. § (1) bekezdése ellenére, hogy ez volt a felmentés indoka. Erre sem a munkáltatói jogkör gyakorlójának és a tanszékvezetőnek a tanúvallomásából, de a felek közötti levelezésből sem lehetett következtetést levonni. Az a tény sem jelentett joggal való visszaélést, hogy az alperes nem engedélyezte az online oktatást a felperes számára. A felmentés oka egyértelműen az volt, hogy a felperes az együttműködési kötelezettségét több alkalommal megszegte, illetve a hosszú idő alatt kifejtett magatartása következtében a kollegáival való további munkavégzése ellehetetlenült. Az alperes támogató eljárását az is igazolta, hogy az etikai bizottság javaslata alapján pszichológus bevonására is kísérletet tettek, azonban a felperes ezen sem vett részt, időpont egyeztetésre hivatkozva.

[46] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság ítéletében részletezett bizonyítási indítványok elutasításával, és megállapította, hogy az ítélet indokolása és a tényállás megállapítása mindenben megfelelt a Pp. 346. § (5)-(6) bekezdésében foglaltakkal, ezért az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az indokolás kisebb módosításával, helybenhagyta.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

[47] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával az alperes kereset szerinti marasztalását, másodlagosan az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását, valamint az alperes első- másodfokú és felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet az Ebktv. 8. § g)-h)-i)-j) pontjaiba ütközik, mert a felmentés valódi indoka nem a felmentésben szereplő ok, hanem az Asperger-szindróma tüneteit mutató viselkedése volt.

[48] A jogerős ítélet ellentétes a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 6. és 7. §-ával is, mert a felmentésben foglaltak nem okszerűek, nem az ott írt okból került sor a jogviszonya megszüntetésére, hanem azért, mert jogos kritikát fogalmazott meg a tanszék

működésével kapcsolatban, ami a dékán nyilatkozata alapján jelentős sérelmet okozott, így a felmentés joggal való visszaélést valósított meg.

[49] Mivel a jogerős ítélet a jogsértést nem állapította meg, így annak jogkövetkezményeit sem vonta le, ezáltal az Mt. 82-83. §-ába ütközik.

[50] Érvelése szerint a másodfokú bíróság a Pp. 268. § (1) bekezdését megsértve olyan tanúk vallomása alapján állapította meg a tényállást, akiknek csak hallomásból volt ismeretük az állítólagos problémákról, illetve kiemelten elfogultak voltak, mint név8 dékán és név2 volt tanszékvezető. A becsatolt hangfelvétel alapján állította, hogy név8 őt nyíltan megfenyegette, vagyis a tanúk elfogultsága bizonyítható, amelynek alapján a meghozott ítélet az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésének is ellentmond.

[51] Az ítélet tábla a Pp. 2. § (2) bekezdésébe ütközően nem merítette ki a felperes fellebbezését, mert érdemben nem foglalkozott az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével. Elfogadta az elsőfokú bíróság azon érvelését, hogy az okozati összefüggés fennállását az alperes már azzal bizonyította, hogy vele egy időben név6 munkaviszonyát is megszüntette, amely egy ellentmondás, mert a joggal való visszaélés vizsgálatakor a két felmentés között nem látott összefüggést, míg az egyenlő bánásmód követelményének vizsgálata során pont a másik felmentés miatt látta bizonyítottnak az okozati összefüggés hiányát. Ezzel kapcsolatban ugyanakkor a jogerős ítélet nem tartalmaz indokolást.

[52] A másodfokú bíróság iratellenes megállapításai, továbbá a kirívóan okszerűtlen, logikai ellentmondásokat tartalmazó következtetései miatt a jogerős ítélet ellentétes a Pp. 279. § (1) bekezdésével. E körben kiemelte a másodfokú ítélet [144] bekezdésében foglalt mondatot, mely szerint „Az alperes támogató eljárását az is igazolja, hogy az etikai bizottság javaslata alapján pszichológus (név14) bevonására is kísérletet tettek, azonban a felperes ezen sem vett részt, időpont egyeztetésre hivatkozva”. A jogerős ítéletben foglalt ezen mondatban több hiba is szerepel. Egyrészt név14 bevonására nem az etikai bizottság javaslata alapján, hanem előtte hónapokkal került sor. A megbeszélésen egy külföldi időpontban szakmai konferencián vett részt, ezért nem tudott megjelenni. Nem derül ki az állításból, hogy mennyiben lett volna támogató az alperes eljárása, továbbá felperes meghurcolását súlyosan fogyatékos személyként való, éveken át tartó traumatizálásának folyamatát nevezi az ítélet támogató eljárásnak.

[53] A felperes érvelése szerint a felmentésben szereplő vitatott esetek megtörténtét az alperesnek kellett volna bizonyítani. Őt terhelte a bizonyítás abban is, hogy a munkáltatói jognyilatkozat 1. pontjában foglalt konfliktusok a felperesnek felróhatóak voltak, azonban ez a bizonyítás sikertelen volt. A másodfokú bíróság a felróhatóságot nem is vizsgálta, csak annak tulajdonított jelentőséget, hogy ki volt a kezdeményező, az aktív ezekben a konfliktusokban, amelyek jogilag nem releváns kérdések és nem azonosak a felróhatósággal. név2 2023. június 6-án tett vallomásában nem tudott példát felsorolni a felperes állítólagos destruktív viselkedésére, így mindez az ítéletet nem alapozza meg. Sérelmezte azt is, hogy az általa az alperesi tanszékvezetőnek átadott, az Asperger-szindrómáról készült leírást a tanszékvezető el sem olvasta, amely ellentmond annak az állításnak, hogy segítette a felperest. Kifogásolta, hogy a tanúvallomások jelentős része közvetett/áttétes tudomásszerzést tartalmaz annak ellenére, hogy ezeket a bírói gyakorlat nem tekinti bizonyítéknak. A felmentés azon indoka, mely szerint „a napi munkavégzés nagymértékben megnehezítő munkahelyi légkört idéz elő”, az alperes nem bizonyította, sőt a perben meghallgatott tanúk ezzel ellentétes állítást fogalmaztak meg, amikor úgy nyilatkoztak, hogy őket nem akadályozta a munkájukban a felperes. Súlyosan iratellenes, hogy az ítélet a tanúk közvetlen tapasztalatáról alkotott egybehangzó információ helyett, egy közvetett/áttétes tudomásszerzés alapján állított információt tekint az ítéletet megalapozó körülménynek.

[54] A felperes álláspontja szerint a tanúk az elmúlt 15 évből 5 konkrét esetet emlegetnek visszatérően, amelyből 2 eset 10 évnél régebbi, 1 eset 9 éve történt, míg a maradék 2 esetben a felperes és név6 közösen, azonos módon vett részt. Az alperes által citált esetekben a szakmai és szervezeti kérdésekben történő véleménynyilvánítási jogával élt, amely magyar állampolgárként megillette.

[55] A jogerős ítélet tévesen hivatkozott arra is, hogy a felperes Asperger-szindrómája aránytalan terhet rótt az alperesre, a felperes súlyos fogyatékosságával való foglalkozás pedig meghaladta az észszerű alkalmazkodás kereteit. Álláspontja szerint alapvető kérdés a perben, hogy a fogyatékosságáról történő tájékoztatást követően, az egyetemi vezetők mit tudtak az Asperger-szindrómáról. E körben név8 dékán teljes tájékoztatlanságáról adott tanúbizonyságot, név2 pedig elismerte, hogy el sem olvasta azt a dokumentumot, amit a felperes átküldött neki. Mivel az érintett egyetemi vezetők semmilyen erőfeszítést nem tettek ennek megismerésére és megértése érdekében, iratellenes a másodfokú ítélet azon indokolása, hogy az alkalmazkodási kötelezettség megszegése nem volt megállapítható.

[56] A felperes sérelmezte, hogy név2 tanúvallomása szerint a felperesnek a konfliktusok során más volt a stílusa és kitartásában tért el más személyektől. Ezzel az állítással név2 lényegében két olyan jellemző tulajdonságot sorolt fel, amely az Asperger-szindrómás személyes viselkedését jellemzi, vagyis a terhére rótt problémák lényegében fogyatékosságának tudhatóak be.

[57] A felperes kifogásolta a három nem vezető beosztású szociológus tanú – név15, név13 és név11 – vallomását, akik olyan szakterminusokat használtak, amelyek pontos pszichológiai, pszichiátriai vonatkozásaival nyilvánvalóan nincsenek tisztában. Tanúvallomásuk nem tért ki a csoportnyomás hatására, és a bíróság pedig semmilyen formában nem vette figyelembe a felperes által becsatolt tudományos szakirodalmat, amely szerint az Asperger-szindrómás emberek lényegesen nagyobb arányban lesznek csoportos bullying áldozatai. A bíróság jogszabálysértően fogadta el a szakértőnek nem tekinthető tudománytalan retorikát, a szakértő és a tudományos dokumentációt viszont ignorálta.

[58] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a szakértőnek megfogalmazott kérdések előtt a tényállást kizárólag az alperesi érvelés mentén fogalmazta meg és kérdéseit úgy tette fel, hogy azok a felperes által vitatott alperesi állításokat tényként kezelik. Teljes mértékben figyelmen kívül hagyta azokat a kérdéseket, amelyeket a felperes javasolt a szakértőnek.

[59] Tudománytalan az ítélet abban a tekintetben, hogy állítása szerint a felperes valamennyi cselekedete nem azonosítható az Asperger-szindrómával. Az ítélettel szemben a szakértő éppen azt fogalmazta meg, hogy a felperes valamennyi cselekedetét áthatja az Asperger-szindróma, így az ítéleti megállapítás szöges ellentétben áll a szakértői véleményben foglaltakkal, ezért tudományellenes.

[60] A második felmentési okkal összefüggésben állította, hogy kirívóan aránytalan eljárás egy oktatót azért elbocsátani, mert egy könnyedén pótolható megbeszélésen nem vesz részt. Mindezt ráadásul egy olyan dékán tette, aki néhány hónappal korábban maga mulasztotta el a megbeszélést a felperessel. Mindez joggal való visszaélést valósít meg, és kirívóan aránytalan.

[61] A harmadik felmentési ok kapcsán a felperes kifogásolta, hogy az ítélet nem vette figyelembe azt a bizonyított tény, hogy a kérdéses félévben, és az azóta is bevett gyakorlat a tömbösített és online oktatást lehetővé teszi. Az ítélet csak azt állítja, hogy a dékán nem volt köteles a felperes kérelmének eleget tenni, ugyanakkor a perben sikerült bizonyítania, hogy az alperes az online oktatást a felmentés idejében és azt követően is folyamatosan lehetővé tette.

[62] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását, és a felperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte.

[63] A felperes 2025. május 13-án érkezett 4. számú beadványában megismételte a felülvizsgálati kérelmében foglaltakat, eltérő betűtípussal kiemelve a jogszabályi hivatkozásait, amelyek megjelölése egyébként az eredeti beadványa alapján is értelmezhetőek voltak.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[64] A felperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozatlan.

[65] A felülvizsgálat a megelőző eljáráshoz kapcsolódó rendkívüli, korlátozottan igénybe vehető perorvoslat, amelynek kizárólag jogszabálysértésre hivatkozásra alapítottnak van helye. A felülvizsgálat funkciója a kérelmet előterjesztő fél által állított jogsérelem elbírálása, és megalapozottsága esetén annak orvoslása. A Kúria kizárólag azt bírálhatja el, hogy a felülvizsgálati kérelemben előadott okból a megjelölt jogszabályokat megsértette-e a jogerős ítélet.

[66] A felülvizsgálati kérelemnek a Pp. 413. § (1) bekezdés a)-e) pontjaiban felsorolt tartalmi kellékekkel kell rendelkeznie. A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a jogszabályhely pontos megnevezése, amely kihatott az ügy érdemi eldöntésére, valamint annak indokai, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja {Pp. 413. § (1) bekezdés b) pont}. A Pp. 413. § (1)-(2) bekezdése értelmében – miként azokat a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasításának egyes kérdéseiről szóló, a Kúria számos precedens határozatával megerősített (Mfv.IV.10.098/20204.; Mfv.IV.10.006/2025.) 1/2016. (II. 15.) PK vélemény 3-7. pontja értelmezte, és az eljárásjogi tárgyú elvi iránymutatásoknak a Pp. hatályban lépése folytán történő felülvizsgálatáról szóló 1/2017. polgári jogegységi határozat szerint az új Pp. alkalmazása körében is alkalmazni rendelte – a jogerős ítélet több rendelkezését támadó, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozó felülvizsgálati kérelemnek valamennyi hivatkozás tekintetében rendelkeznie kell a törvényben meghatározott, egymással szoros logikai és perjogi kapcsolatban álló kötelező tartalmi kellékekkel. Ellenkező esetben a tartalmilag fogyatékos felülvizsgálati kérelmet – vonatkozó részében – a Kúria érdemben nem vizsgálhatja.

[67] A tartalmilag hiányos perorvoslati kérelem nem korrigálható utóbb, sem hiánypótlás elrendelésére, sem a felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél kiegészítő nyilatkozatával.

[68] Az ismertetett jogszabályi rendelkezések értelmében a felülvizsgálati kérelem akkor bizonyulhat eredményesnek, ha a kérelem előterjesztője a szükséges tartalmi kellékekkel rendelkező, határidőben benyújtott beadványában kimutatja a támadott jogerős határozat, a jogvita érdemi elbírálására konkrétan kiható módon jogszabálysértő voltát, vagyis a támadott határozatra vonatkoztatva adja elő a jogszabálysértésre hivatkozásait, a konkrét döntés alapjául szolgáló érvrendszer téves, illetve hiányos voltát mutatja ki, vagy az érdemi döntésre kiható eljárási szabálysértést igazol.

[69] A Pp. 423. § (1) bekezdése szerint a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati és csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben való eltérő voltát, kivéve, ha az

eljárást hivatalból megszünteti, vagy ha a határozatot hozó bíróság nem volt szabályszerűen megalakítva, illetve a határozat meghozatalában olyan bíró vett részt, akivel szemben a törvény értelmében kizáró ok áll fenn.

[70] A felperes az elsődleges felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezése mellett az alperes kereset szerinti marasztalását kérte, ugyanakkor a megelőző eljárás tárgyát képező írásbeli figyelmeztetésekkel összefüggésben nem részletezte, hogy a kereseti kérelmének elutasítása milyen okból jogszabálysértő, így a Kúria a jogerős ítélet ezen, az elsőfokú ítéletet helybenhagyó rendelkezését nem vizsgálhatta.

[71] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a megállapított tényállást a bizonyítékok okszerű értékelését vitatta. Megjelölte e körben a Pp. 279. § (1) bekezdésének megsértését, ugyanakkor példálózó jelleggel kizárólag a jogerős ítélet [144] bekezdésében foglalt mondat megalapozottságát vitatta.

[72] A felülvizsgálati eljárás mint rendkívüli perorvoslat során általában nem vizsgálható a bíróság mérlegelési körébe tartozó tényállás, és nincs lehetőség a bizonyítás adatainak újabb egybevetésére és értékelésére. A Kúria csak azt vizsgálja, hogy az eljáró bíróság a mérlegelési körbe vont adatok, a felek személyes előadása, a bizonyítékok megállapítása és azok egybevetése során nem jutott-e nyilvánvalóan helytelen és okszerűtlen következtetésre. Önmagában a bizonyítékok mérlegelésének a kérelmezőre sérelmes eredménye nem lehet felülvizsgálati kérelem alapja. Akkor sincs lehetőség a bizonyítékok felülmérlegelésére, ha az egyes bizonyítékokból eltérő következtetés is levonható lett volna, kizárólag az minősíthető kirívóan okszerűtlen következtetésnek, amikor a bizonyítékokból csak egyfajta, a felülvizsgálattal támadott határozattal eltérő következtetésre lehet jutni (Mfv.VIII.10.020/2023.) Jelen esetben pedig ez nem volt megállapítható.

[73] A felperes által kifogásolt mondat önmagában nem ad alapot a jogerős ítéletben foglaltaktól eltérő tényállás megállapítására és okszerűen nem vezethet az eljáró bíróságok által levont következtetéstől eltérő döntés meghozatalára sem. Mivel a felperes a felülvizsgálati kérelmében a megállapított tényállást csak az általa kiemelt esetben kifogásolta, más tényállási elemek felülvizsgálatára a Kúriának nem volt jogszerű lehetősége.

[74] A Kúria előjáróban rögzíti, hogy az alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetését a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontjára, vagyis nem megfelelő munkavégzésére alapította, amelyet a felmentési iratában 3 pontban indokolt. E felmentési ok – a felperes felülvizsgálati érvelésével szemben – nem a közalkalmazott kötelezettségzegésén avagy magatartása vétkességén alapul, ezért ezek vizsgálatának elmulasztása nem eredményezhette a bíróságok jogszabálysértését. A felperes által tanúsított összeférhetetlen magatartás mint objektív körülmény – akkor is, ha ez részben a felperes fogyatékoságának tudható be – vizsgálható a nem megfelelő munkavégzés keretében (Mt. 52. § (1) bekezdés e) pont, Mt. 6. § (2) bekezdés).

[75] Az okszerűség kérdésében megsértett jogszabályhelyként ugyanakkor a felülvizsgálati kérelem nem jelölte meg a Kjt. 30. § (2) bekezdését, kizárólag a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó és a jogellenesség jogkövetkezményeit szabályozó Mt. 82. és Mt. 83. §-át, így jogellenesség hiányában nem képezhették a felülvizsgálat alapját.

[76] A felmentés 1. pontjában foglalt, az összeférhetetlen magatartást megjelölő felmentési indok esetében a felperes a felülvizsgálati kérelmében egyrészt az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, evvel összefüggésben pedig a fogyatékosága ismeretének hiányában az alperest terhelő észszerű alkalmazkodás elmulasztását kifogásolta. Érvelése azonban a bíróságok által is megállapított védett tulajdonságát megjelölő Ebktv. 8. §- g)-h)-i)-j) pontjainak – fogyatékoságának, egészségi állapotának, világnézeti meggyőződésének és politikai véleményének – kivételével megsértett jogszabályhelyet nem

jelölt meg. Felülvizsgálati kérelme nem tartalmazza sem a speciális bizonyítási szabályokat tartalmazó Ebktv. 19. § (1) és (2) bekezdését, sem - a bíróságok által is felhívott - a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló ENSZ Egyezmény (a továbbiakban: CRPD) és az irányelv rendelkezéseink végrehajtását megjelenítő Mt. 51. § (5) bekezdésének megsértését, ezért érvelésének érdemi vizsgálatára nem kerülhetett sor, a jogerős ítéletben kifejtetteket a felülvizsgálati eljárás során is irányadónak kellett tekinteni.

[77] A felmentés 1. pontjában a felperes összeférhetetlen magatartását megjelölő felmentési indok körében a bíróságok szakértő bevonásával vizsgálták a fogyatékoságát okozó Asperger-szindróma felperes magatartására gyakorolt hatását. A szakértő kirendelésekor a bíróság által feltett kérdések körében a felperes az érvelését alátámasztó jogszabálysértést szintén nem jelölt meg, hiányos felülvizsgálati kérelme érdemi bírálatára ezért ebben az esetben sem kerülhetett sor.

[78] Alaptalan a felperes elfogult tanúvallomásokra alapított érvelése is. Az eljáró bíróságok ítéletük indokolásában a dékán és a tanszékvezető mellett számos tanú – köztük név11, név13 Lóránt és név15 – vallomása, a felperes ellen a 23 fős tanszék 14 tagja által benyújtott etikai panasz tartalma, az Etikai Bizottság megállapításai és javaslata alapján vont le következtetést a felperes összeférhetetlen magatartására, ezért az e körben a bíróságok a rendelkezésre álló adatok értékelése során nem sértették meg a felperes által megjelölt Pp. 268. § (1) bekezdését.

[79] A felperes meghallgatott munkatársai a tanúvallomásukban ugyan évekkal korábban történt esetekre is utaltak, ugyanakkor a felmentés 1. pontjában foglalt indok – az összeférhetetlen magatartás megállapíthatóságának – szempontjából nem a magatartás tanúsításának, hanem annak folyamatos jellegének és az ennek alapján fokozatosan kialakult rossz munkahelyi légkörnek volt jelentősége. A kifogásolt magatartás folyamatosságára figyelemmel az elévülés az adott esetben nem volt értelmezhető. A közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére nem – szubjektív és objektív – határidőhöz kötött rendkívüli felmentés, hanem a felperes nem megfelelő munkavégzésére alapított felmentés alapján került sor.

[80] A felperes a Pp. 2. § (2) bekezdésének megsértését állítva arra is hivatkozott, hogy a másodfokú bíróság nem merítette ki a fellebbezését, amikor az egyenlő bánásmód követelményével összefüggő érvelése elutasítását nem indokolta.

[81] A Pp. 2. § (2) bekezdése a rendelkezési jog részeként rögzíti a kérelemhez kötöttség elvét. Az a rendelkezés, amely szerint a bíróság – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – a felek által előterjesztett kérelmekhez és jognyilatkozatokhoz kötve van azt jelenti, hogy a per folyamán olyan kérdésben, amelyre vonatkozóan a felek nem terjesztettek elő kereseti kérelmet, ellenkérelmet, viszontkeresetet, beszámítás iránti kérelmet vagy ideiglenes intézkedés iránti kérelmet, nem dönthet. E rendelkezés tehát a per kereteit határozza meg a felek kérelmei között.

[82] A másodfokú eljárás során a rendelkezési elvet a Pp. 370. §-a rögzíti, amely szerint a másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja.

[83] A rendelkezési elvtől eltérő kérdés a bíróság indokolási kötelezettsége, amelynek tartalmát a Pp. 346. § (5) bekezdése rögzíti.

[84] Az Alkotmánybíróság iránymutatása szerint az indokolási kötelezettség része az Alaptörvény XXVIII. cikkében meghatározott tisztességes eljárás alkotmányos követelményének, amely a bírói döntésekkel szemben azt a minimális elvárást mindenképpen megfogalmazza, hogy a bíróság az eljárásban szereplő feleknek az ügy lényegi részeire vonatkozó észrevételeit kellő alapossággal megvizsgálja, és ennek értékeléséről határozatában

számot adjon {7/2013. (III. 1.) AB határozat, indokolás [34] bekezdés}. Az alkotmánybírósági gyakorlat szerint a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik azonban a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem az indítványozók szubjektív elvárásait kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása {lásd például: 3107/2016. (V. 24.) AB végzés, indokolás [38] bekezdés; 30/2014. (IX. 30.) AB határozat, indokolás [89] bekezdés; 3343/2024. (IX. 23.) AB határozat, indokolás [28] bekezdés}. Az indokolt bírói döntéshez való jog azt a kötelezettséget támasztja az eljáró bírósággal szemben, hogy az indokolás az ügy érdeme szempontjából releváns kérdésekre terjedjen ki {3159/2018. (V. 16.) AB határozat, indokolás [31] bekezdés, megerősítve: 3196/2022. (IV. 29.) AB határozat, indokolás [36] bekezdés}.

[85] A Kúria a fent kifejtett elveknek megfelelően kialakított jogértelmezése szerint, nem jelenti az indokolási kötelezettség megsértését, ha a jogerős ítélet külön nem tér ki a fél által felhozott valamennyi évrre, elegendő a bírósági mérlegelés szempontjait és a jogi álláspontját tartalmaznia (Kúria Pfv.III.20.737/2019/4., Pfv.III.20.240/2022/4.). A hatályon kívül helyezést és az eljárás megismétlését az indokolási kötelezettség megsértése csak akkor indokolja, ha az adott ügyben a jogerős határozat alapján nem állapítható meg, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság döntését mi okból változtatta meg, és ezért az érdemi határozat nem bírálható felül (Kúria Pfv.IV.20.857/2022/10., Pfv.IV.20.944/2023/6.).

[86] A felmentés 2. pontjában foglalt kötelezettségszegés – a 2022. április 6-ai megbeszélésen való részvétel elmulasztása – körében a felperes megalapozatlanul állította, hogy távollétét e-mailben kimentette, mert a keresetlevél mellékleteként becsatolt levelezés egyértelműen alátámasztja, hogy a felperes kizárólag a korábbi e-mailben foglalt kérdései megválaszolásnak hiányával indokolta távolmaradását. A bíróságok helytállóan mutattak rá arra, hogy a felperes a rá irányadó kötetlen munkarend mellett is köteles volt a munkáltatói jogkör gyakorlója utasításának teljesítésére, amit önkényesen megszegett (Mt. 52. § (1) bekezdés c) pont).

[87] Alaptalan az online oktatás engedélyezését kifogásoló felperesi érvelés is. A peradatok egyértelműen alátámasztották, hogy a felperes nem rendelkezett engedéllyel a 2021/2022-es tanév tavaszi szemeszterére vonatkozó a jelenléti oktatás alóli mentesülésre, sőt a fenntartó kifejezett döntésén alapuló munkáltatói utasítást a felperes a 2022. március 31-én kelt dékáni felszólítás után sem teljesítette, hanem etikai panaszt nyújtott be a dékánnal szemben. Az a körülmény, hogy esetleg más munkatársak részére – egyéni körülményei alapján – engedélyezték az online oktatást, a felperest nem mentesítette a nyomatékositott munkáltatói utasítás betartása alól. Ezzel a felperes szintén megsértette az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában foglaltakat, melynek megsértésére a felülvizsgálati kérelmében nem hivatkozott.

[88] A felperes a keresetét az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére, a felmentése indokolásának okszerűtlenségére, vagyis a jogellenességre, másrészt pedig az alperes joggal való visszaélő magatartására is alapította, amely hivatkozási az eljáró bíróságok helytállóan, a következetes, az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017.(XI. 28.) 4. pontjában és a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontjában megerősített következetes ítélkezési gyakorlat által meghatározott sorrendben vizsgáltak. Megállapították, hogy az egyenlő bánásmód követelményét az alperes nem sértette meg, a felmentés valós és világos indokai okszerűen eredményezték a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetését. Ezt követően vizsgálták a kereset joggal való visszaélést állító érvelését és e körben is helytálló döntést hoztak.

[89] Az Mt. 6. § (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. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

[90] Az Mt. 7. § (1) bekezdése szerint tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásával joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy ehhez vezet.

[91] A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény (a továbbiakban: KMK vélemény) 1. pontja szerint a joggal való visszaélés tilalmának megsértése akkor állapítható meg, ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerűen történt. Ezért valamely joggyakorlás nem lehet tételes jogszabályba ütközés miatt jogellenes és egyben a joggal való visszaélés tilalmába ütköző.

[92] A KMK vélemény e ponthoz fűzött indokolása szerint a joggal való visszaélés tilalma mint általános magatartási követelmény főszabály szerint önmagában nem szolgálhat a felmerült jogi probléma megoldásának egyedüli alapjául. Olyan esetekben hívható fel, amikor a konkrét jogi norma nem nyújthat segítséget. Ezért amikor konkrét jogi norma tételes rendelkezésébe ütközik a joggyakorlás, akkor a joggal való visszaélés tilalmának megsértése nem állapítható meg. A Legfelsőbb Bíróság (Kúria) eseti döntéseiben /EBH205.1238., Mfv.I.10.020/2013./ már kimondta, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás/a joggal való visszaélés tilalma akkor vizsgálható, amikor egyébként a munkáltató intézkedése formálisan jogszerű volt. Ennek ellenére a gyakorlatban többször előfordul, hogy a tételes jogszabályba ütköző joggyakorlást jelölik meg joggal való visszaélésként. Így például a munkajogviszony megszüntetése során azt, hogy a meghallgatáson feltárt és a munkaviszonyt megszüntető okiratban megjelölt indokok eltérnek egymástól; vagy a felmondás indoka valótlan, okszerűtlen. Az azonnali hatályú felmondás lényeges kötelezettség jelentős mértékű vétkes megszegésére alapított esetében [Mt. 78. § (1) bekezdés a) pont] valamennyi együttes feltétel fennállásának hiányáról (vagyis konkrét jogi normába ütközésről) van szó valójában akkor is, amikor a fél joggal való visszaélésként hivatkozik arra, hogy nem történt a részéről lényeges kötelezettségszegés, mert a munkáltató például a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz fűződő jogát rendeltetésével ellentétes céllal gyakorolta, és ezen utasítást ő ezért nem teljesítette. Ezen esetek teszik szükségessé annak hangsúlyozását, hogy tételes jogi normába ütköző joggyakorlás nem lehet egyben joggal való visszaélést megvalósító is.

[93] A felperes a felülvizsgálati érvelésében az alperes joggal való visszaélő magatartását lényegét tekintve a felmentés okszerűsége keretében állította, mert arra hivatkozott, hogy a munkáltatói intézkedés indokai okszerűen nem, csak a tanszék működésével kapcsolatban megfogalmazott kritikája miatt vezethettek a jogviszony megszüntetéséhez. Evvel szemben a bizonyítás adatai azt támasztották alá, hogy a felperes évek óta fennálló magatartását az írásbeli figyelmeztetések időpontjáig az alperes nem szankcionálta, a jogviszony megszüntetéséről pedig csak a felmentés 2. és 3. pontjában foglalt azon kötelezettségszegő magatartások tanúsítása után döntött, amelyek önmagukban is a legsúlyosabb munkáltatói intézkedésre adhattak volna alapot. A munkáltatói jogkör gyakorlója törekedett a konfliktusok megoldására, a felperes bejelentéseit az alperesi belső eljárás keretében kivizsgálta, a megalapozott panaszokat pedig orvosolta, ennek eredményeképpen került sor – egyebek mellett – a tanszékvezető elmozdítására is. A felperes egyéb, a munkáltatói utasításokat semmibe vevő magatartásával összefüggésben, csak a felmentést közvetlenül megelőzően alkalmazott írásbeli figyelmeztetést, amelyek átvételét ugyanakkor a felperes megtagadta.

[94] A tanszéken zajló politizálásnak a munkáltatói jogkör gyakorlója nem volt részese, a korábbi időszakban jellemző viták az érdemi döntést ezért nem is befolyásolhatták.

[95] A felperes hivatkozásával szemben tehát a perben nem nyert bizonyítást, hogy a közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetésére ártási szándékkal, bosszúból, az érdekérvényesítés következtében került sor. A felperes jogviszonyának megszüntetésére kizárólag azért került sor, mert a tartósan összeférhetetlen magatartást tanúsító felperes a munkáltatói utasítással szemben nem tett eleget megjelenési és személyes jelenléttel történő oktatási kötelezettségének. A felmentés indokolása tehát valós és okszerű [Kjt. 30. § (2) bekezdés]. Ennek hiányában lehetőség sem lett volna arra, hogy az eljáró bíróságok a felperes további hivatkozásait vizsgálják. [A joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 1. és 3. pont, Mfv.10.259/2018/13., Mfv.10.522/2018/7.].

[96] A munkáltató joggal való visszaélést megvalósító magatartásának bizonyítása a felperes bizonyítási érdeke volt, ennek sikertelensége pedig a terhére esett (Pp. 265. § (1) bekezdés).

[97] Mindezekre tekintettel a Kúria jogszabálysértés hiányában a jogerős ítélet felülvizsgálati kérelemmel támadott rendelkezését a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta, ezt meghaladóan – az írásbeli figyelmeztetések hatályon kívül helyezése körében – nem érintette.

A döntés elvi tartalma

[98] A közalkalmazott nem megfelelő munkavégzése megállapítható összeférhetetlen, együttműködést nélkülöző magatartása alapján. E felmentési ok alkalmazásának nem feltétele a közalkalmazott vétkes kötelezettségszegése.

Záró rész

[99] A pereszes felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére, amelynek összegét az alperesi képviselő kérelme alapján a Kúria a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

[100] A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján a perben a felperest tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg, továbbá a 73/2009. IRM rendelet és az Mt. 525. §-a alapján munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért az eljárási illetéke a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhére marad.

[101] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[102] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja alapján felülvizsgálatnak nincs helye.

Budapest, 2025. május 14.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Dzsula Marianna s.k. bíró, Dr. Pataki Árpád s.k. bíró, Véghné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró