



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.038/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Székely Dóra Ügyvédi Iroda (Cím11.; ügyintéző: dr. Székely Dóra ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek**, a Dr. Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (Cím10.; ügyintéző: dr. Kozma Anna ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 3.M.70.661/2021/15. számú ítélete ellen, a felperes 16. sorszámú fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 30.000 (harmincezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

A felmerült fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 1985. március 12.-én létesített határozott idejű jogviszonyt az alperessel, segédszobrász munkakörben, majd 3 hónap leteltét követően jogviszonya határozatlan idejűvé alakult át, szobrász munkakörrel.

[2] Felperes munkaköri leírása értelmében közvetlen felettese a díszletkészítő műhelyek vezetője, más éven Iroda 1-i vezető, aki a perbeli időszakban tanú1 volt. A felperes szakmai vezetője a felmentés időpontjában, illetve azt megelőzően 2017. augusztus 1-je óta a főfestőművész, tanú2 volt.

[3] Az alperesnél a nyári szabadságok kivételét megelőzően szabadságolási tervezetet készítettek minden évben, ennek keretén belül kellett a munkavállalóknak megjelölnie, hogy mikor kívánnak szabadságra menni, azzal, hogy a nyári és a téli szabadságra is figyelemmel kellett lenniük. A felperes a 2018-as évben a szabadság terv egyeztetését követően titkárnőtől, tanú1 titkárnőjétől sms üzenetet kapott, amely szerint a szükséges nyári, illetve téli szabadságon túlmenően 2 nap szabadsága maradt.

[4] 2017 decemberében egy ünnepi italozás történt a felperes munkatársai között, amelyet tanú2 szóvá tett tanú1-nak, valamint felelősségre vonta tanú3-at. A műteremben az esetet követően egyre rosszabb hangulat alakult ki, a felperes és bizonyos kollégái kifogásolták tanú1-nál, hogy a főfestő elfogadhatatlan magatartást tanúsít a dolgozókkal szemben. Mivel a helyzet nem oldódott meg, a felperes 2018. szeptember 20. napján levelet küldött igazgató helyettes főigazgató-helyettes részére. A levélben aggodalmát fejezte ki a festőműteremben uralkodó állapotok miatt. Utalt arra, hogy a korábbi vezető, szakmai vezető alatt rendben működött a műhely egy profi csapattal, ugyanakkor utódja „a Iroda 1 teljes támogatását élvezve sajnos nem áll a helyzet magaslatán sem szakmailag, sem morálisan. Korábban a műterem többi tagjával baráti viszonyt ápolt, ám sajnos kinevezését követően kollégáiba sorra belemart, szinte mindenki felkerült az általa „kirúgandók” listájára”. A levél tartalmazta, hogy többször próbáltak beszélni a főfestővel, valamint több alkalommal tájékoztatták tanú1-t is a kialakult helyzetről. Bár sor került egy műtermi „eligazításra”, érdemi segítséget nem kaptak. Leírta, hogy tudomására jutott, hogy a főfestő egy kollégájukat választás elé állította, „Mondván neki meg vannak az eszközei, hogy akár el is bocsáthat embereket, vagy akár anyagilag (fizetésemelés) honorálhatja is hűségét irányában”. Kifogásolta, hogy a főfestő tanúk előtt minősíthetetlen módon és stílusban kiabált vele, amihez hasonló sérelmekről többen beszámolhatnak „a számtalan szakmai és szervezési baklövésen túl”. Példaként a tanú1-ről írt minősíthetetlen szakmai értékelést hozta fel, amelynek az indoka az volt, hogy „ha majd meg akarok tőle szabadulni, lesz mihez nyúlnom”.

[5] A levél tartalmazta, hogy az utóbbi időben a műtermet elhagyó kollégák is a főfestő teremtette elviselhetetlen légkör miatt mondtak fel.

[6] Utalt a korábbi problémákra is, miszerint műterem vezető vezetésének köszönhetően házon belül a műterem megítélése nem túl pozitív. Műterem vezető szorgalmazta a vezető díszlettervezői pozíció megszüntetését, mely által megszűnt a Iroda 1 fölötti szakmai kontroll, így a régi, jól működő díszletgyártást megelőző protokoll is megváltozott. Elmondása szerint több, pozitívnak nem nevezhető változás történt „ma már nincs szükség sajnos szakmai

tapasztalatra, szakértelemre, kész tények elé vagyunk állítva, hiába tudjuk, lett volna egyszerűbb, ötletesebb, olcsóbb, gyorsabb megoldás is. Közvetlen kapcsolat volt a díszletterezők és a műterem dolgozó között, kiküszöbölve a jelenleg „soklépcsős” kommunikációnak köszönhető tévedéseket, vagy egész egyszerűen az információ teljes hiányát...”. Álláspontjuk szerint a műterem megmentésének lehetősége szakmai vezető személyben rejlene.

Mellékletként csatolta azon négy kollégája aláírását, akik a levelében foglaltakkal kapcsolatban biztosították a támogatásukról.

[7] A felperes meghallgatására 2018. szeptember 26. napján került sor, melyen részt vett tanú1, tanú2, név1 jogtanácsos és a HR részéről tanú12. A meghallgatás témája a 2018. szeptember 13. és 14. napján való felperesi távollét volt. A meghallgatásról emlékeztető készült, amely tartalmazta, hogy a Iroda 1i vezető arról tájékoztatta a Jogi Osztályt és Humánerőforrás- gazdálkodási Osztályt, hogy a felperes a két kérdéses napon nem jelent meg a munkahelyén. Utóbb jelentette be, hogy szabadságra ment, amihez sem közvetlen vezetőjének, sem a szakmai munkáját irányítójának engedélye nem volt.

[8] Az emlékeztető szerint a felperes elmondta, hogy titkárnőt hívta fel a szabadsággal kapcsolatban, mivel olyan volt a viszonya közvetlen vezetőjével, hogy nem egyeztetett vele a szabadság kivételét illetően. Megelőzőleg mindig szólt, de most a megromlott viszony miatt ezt nem tette meg.

[9] A felperes elismerte, hogy nem kért engedélyt közvetlen vezetőjétől a szabadságát illetően. A felperes úgy nyilatkozott, hogy a jelentléti íven „SZ” betűvel jelezte, de arról nem tudott nyilatkozni, hogy titkárnő kiírta-e a szabadságot. Előadta továbbá, hogy a szabadságot később szokták kiírni a tömbben.

[10] tanú1 úgy nyilatkozott, hogy a szabadságot a tömbben valóban később írják ki, de előtte megbeszélik, szóban engedélyezi, és az adminisztrátor feladatot ellátó kolléga írja ki a tömbben, hogy ne kelljen bemenni az színházban lévő Iroda 1 Irodára.

[11] A felperes elismerte, hogy nem egyeztetett közvetlen vezetőjével, mert olyan helyzet alakult ki a festőműteremben, amelynek tárgyában levelet írt a főigazgató-helyettesnek, és úgy gondolta, hogy azzal kapcsolatban hallgatják meg. A felperes hozzátette az eset annak a következménye, hogy minősíthetetlenül viselkedett vele a főfestő. Úgy érezte, női büszkesége nem engedte meg, hogy tanú2hoz odamenjen „pitizni” a szabadsága miatt. Hozzátette, hogy tudott arról, hogy tanú1t kellett volna felhívnia ebben az ügyben. A felperes ezen emlékeztető kapcsán, a pert megelőzően kifogást nem emelt.

[12] A felperes - mivel úgy gondolta, hogy meghallgatásának a kiváltó oka a vezetőségnek címzett levele volt - kérte a Humánpolitikai Osztály vezetőjét, hogy biztosítsanak számára lehetőséget a levélben foglaltak személyes megtárgyalására. Ez ügyben 2018. október 1-jén került sor a felperes újabb meghallgatására, amelyről szintén hangfelvétel és emlékeztető készült.

[13] Ezt követően a munkáltató a felperessel 2018. október 2. napján a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 30. § (1) bekezdés c) pontjára hivatkozással felmentést közölt, mivel a felperes közalkalmazotti jogviszonya alatt többször olyan magatartást tanúsított, amely jogviszonya további fenntartását lehetetlenné tette.

[14] A felmentés indokolása szerint „a munkáltató tudomására szolgál, hogy Ön 2018. szeptember 13-án és 14-én igazolatlanul volt távol. Távolmaradását közvetlen felettesének előzetesen nem jelezte, e két napra vonatkozóan közvetlen felettesének szabadság kiadása iránti kérelmet nem nyújtott be. A Humánerőforrás-gazdálkodási Osztályon, 2018. szeptember 26. napján tartott megbeszélésen Ön elismerte, hogy a szabadságolási rendre vonatkozó korábbi gyakorlattal ellentétben úgy gondolta igénybe venni a szabadságát, hogy azt sem előzetesen, sem utólagosan nem engedélyeztette közvetlen felettesével. A munkáltató tudomására szolgál továbbá, hogy Ön 2017 decembere óta több esetben alaptalanul, indokolatlanul bántó kifejezések alkalmazásával kritizálta feletteseit. Magatartásán feletteseinek többszöri szóbeli figyelmeztetése ellenére nem változtatott, ezért a munkáltató Önbe vetett bizalma jelentősen megrendült. A Munkáltató álláspontja szerint a fenti megállapítások azt támasztják alá, hogy Ön a szobrász munkakör feladatait, összeférhetetlen magatartása miatti nem megfelelő munkavégzése következtében nem tudja ellátni.”

A felperes keresete, az alperes érdemi ellenkérelme

[15] A felperes 2018. október 19. napján keresetet nyújtott be a bírósághoz. Kérte, hogy a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményként a bíróság kötelezze az alperest felmentési időre járó távolléti díjának megfelelő összegű kompenzációs átalány (433.800 forint) és 2018. október 2-től számított késedelmi kamata, valamint 8 havi távolléti díj (3.470.400 forint) összegének megfelelő végkielégítés, és annak 2018. november 1-jétől számított késedelmi kamata megfizetésére.

Utolsó keresetpontosításában fenntartva a végkielégítésre, illetve a perköltségre vonatkozó korábbi igényét, 8 hónapra járó távolléti díjnak megfelelő 3.470.400 forint összegű kompenzációs átalány és annak 2018. október 2. napjától számított késedelmi kamatát tartotta fenn a felperes. A felperes 1 havi távolléti díját 433.800 forintban jelölte meg, perköltség igényét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003.(VIII.22.) IM rendeletre alapította.

[16] Elsődlegesen a felmentésben felhozott indokok valótlanúságára hivatkozott. A távollét vonatkozásában készült emlékeztető tekintetében előadta, hogy az pontatlanságot tartalmaz, összemossa a közvetlen vezető és közvetlen felettes személyét. Előadta, hogy a meghallgatás nem arról szólt, hogy tanúnak, közvetlen felettesének nem jelentette be a szabadságot, hanem arról, hogy tanú2sal, szakmai vezetőjével nem egyeztetett az ügyben. Neki viszont nem volt jogköre a műterem dolgozói szabadságolásának engedélyezésére. Hivatkozott arra, hogy a nyári szabadság megkezdése előtt már jelezte felettesének, tanúnak, hogy két napra lesz szüksége az unokahúga szeptember 15-i esküvőjét megelőzően, amit tanú1 jóváhagyott.

[17] Egyebekben előadta, hogy a szabadságolás nem az erre vonatkozó alperesi utasításnak megfelelően történik az alperesnél, továbbá az erre vonatkozó utasítás kizárólag a munkáltató által kiadandó szabadságot rögzíti, illetve az ilyen plusz, megmaradó pár napos szabadságok vonatkozásában elegendő volt tanú1 adminisztrátorának, titkárnőnek jelezni az igényt, aki ezt vezette a szabadságos tömbben. Hivatkozott arra, hogy szeptember 10-én telefonon megkereste titkárnőt, akinek bejelentette, hogy szeptember 13-án és 14-én a korábban már bejelentett szabadságot kiveszi. titkárnő jelezte, hogy rendben van, és a jelenléti ívben vezesse be az „SZ” betűt.

[18] Azon indok kapcsán, hogy nem megfelelő, indokolatlanul bántó kifejezések alkalmazásának használatával kritizálva feletteseit előadta, hogy ez sem a világosság követelményének, sem a valóság követelményének nem felel meg. Kizárólag szakmai vezetőjével, tanú2sal voltak nézeteltérései, de ezen belül sem használta az alperes által sérelmezett kifejezéseket. Hivatkozott arra, hogy tanú2sal más kollégák sem voltak jó viszonyban a főfestő magatartása miatt.

[19] Álláspontja szerint felmentésének kiváltó oka a igazgató helyettes főigazgató-helyettes részére megküldött levél volt. Hivatkozott arra, hogy 2016-os minősítése és a korábbi jutalmazása sem támasztotta alá, hogy az alperes ne lett volna megelégedve a munkájával, illetve korábbi felettesei - szakmai vezető, felettes - is elégedettek voltak vele.

[20] Álláspontja szerint a munkáltató magatartása megvalósítja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 7. § (1) bekezdésbe foglalt joggal való visszaélést, mivel retorzióként alkalmazta a felmentést vele szemben. A rendeltetésellenes joggyakorlás alátámasztásaként hivatkozott a felmentés átadásának körülményeire, így például arra, hogy elsődlegesen közös megegyezés aláírására próbálták rávenni, felhívva arra a figyelmét, hogy „az önéletrajzában szerepelni fog az alkalmatlanságra alapított kirúgás ténye”. Hivatkozott arra is, hogy felmentését követő napon közvetlen felettese a műterem dolgozói részére megfogalmazta, hogy mostantól kezdve mindenki jól gondolja meg, hogy mit mond, ennek közvetlen hatására három kollégája (tanú8, tanú10 és tanú9) szintén benyújtotta lemondását.

[21] Alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását annak megalapozatlansága miatt. Hivatkozott arra, hogy a felperes a szabadságolással kapcsolatos meghallgatásról készült

emlékeztetőt aláírta, ebben elismerte, hogy nem egyeztetett a felettesével e vonatkozásban. Továbbra is hivatkozott alperes a utasítás1-as számú főigazgatói utasításban foglaltakra, mely alapján a felperes nem tartotta be a szabadság kivételére vonatkozó szabályokat. Álláspontja szerint a felperes nem igazolta, hogy a nyári szabadság megkezdése előtt jelezte volna közvetlen felettesének, hogy szeptemberben szabadságra kíván menni. titkárnő, Iroda 1i ügyintéző ezzel kapcsolatos megkeresése nem felel meg sem az Mt. 122. § (2) bekezdésben foglaltaknak, sem az említett főigazgatói utasítás 10.3. pontjában foglaltaknak.

[22] A felmentés azon pontjával kapcsolatosan miszerint a felperes alaptalanul és bántó módon kritizálta feletteseit, előadta, hogy ezen indok tekintetében az MK 95. sz. állásfoglalásnak megfelelően elegendő az összefoglaló megnevezés, nem szükséges annak a felmentésben részletekbe menő ismertetése. Hivatkozott arra, hogy a felperes a 2018. október 1-jei meghallgatáson közvetlen feletteseire vonatkozóan akként nyilatkozott miszerint: „tanú2 teátrális, magamutogató főnököt játszó ember lett”, illetve a meghallgatáson elhangzottakon kívül alperes tudomására szolgál, hogy azt a kijelentést tette a felperes: „Juhász legalább egyenesen volt geci.”

[23] Alperes hivatkozott arra, hogy ezen kívül többször azt nyilatkozta a felperes tanú2ról hogy: „már csak jár-ke, nem dolgozik annyit”, valamint „érdekes, hogy szakmai vezető nem rohángált”, tanú2nak közvetlenül is mondta, hogy „ne felejtse el honnan jöttél!” Hivatkozott arra, hogy a következőket bírói gyakorlat szerint a munkahely olyan közeg, ahol alá-, fölérendeltség jelenik meg a munkáltató és a közalkalmazott között, és a közalkalmazottól elvárható, hogy ne tegyen sértő megjegyzéseket és ne használjon trágár kifejezéseket sem felettesére, sem pedig a szakmai munkáját irányító vezetőre. Az alperes álláspontja szerint a igazgató helyettes részére írt levél is azt igazolja, hogy a felperes szakmai vezető korábbi felettesen kívül nem hajlandó senki mást elfogadni vezetőként.

[24] A felperes rendeltetésellenes joggyakorlás hivatkozása vonatkozásában az alperes vitatta ennek tényét.

[25] Az alperes felperessel egyezően adta elő, hogy felperes távolléti díjának havi összege bruttó 433.800 forint és erre figyelemmel felperes kereset pontosítását követően összegszerű kereseti kérelmét már alperes nem vitatta.

[26] A Fővárosi Törvényszék a 3.M.70.347/2020/21. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek felmentés jogellenességének jogkövetkezményeként nyolc havi felmentési időre járó távolléti díj címén kompenzációs átalányként 3.470.400 forintot, ezen összeg után kamatot, valamint nyolc havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés címén 3.470.400 forintot, ezen összeg után kamatot, valamint perköltséget.

[27] A Fővárosi Ítéltábla az 1.Mf.31.067/2021/5. számú végzésével az elsőfokú ítéletét hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította.

[28] A másodfokú bíróság a felmentéssel kapcsolatban megállapította a szabadság engedélyezésével kapcsolatos indok valóságát, így ennek következtében a felmentést jogszerűnek ítélte meg. Figyelemmel azonban arra, hogy az elsőfokú bíróság a felmentés jogellenességének megállapítása következményeként a felperes joggal való visszaélésére hivatkozását nem vizsgálta, így erre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyezte e körben, és utasította az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára.

[29] A felperes a megismételt eljárásban is hivatkozott arra, hogy az alperes nem biztosította számára a levélben felvetett konfliktus tárgyilagos kivizsgálását, ennek hiányában az alperes nem volt azon információk birtokában, amely alapján mérlegelni tudta volna, hogy a levélben foglalt állítások valósak-e vagy sem. Hivatkozott arra is, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlást megvalósította a munkáltató, figyelemmel arra, hogy kritikai észrevételt tett, negatív véleményének hangot adott. Előadta továbbá, hogy a joggal való visszaélést azért is meg lehet állapítani, mert a felperes viselkedése nem minősült indokolatlanul bántónak a bírósági megállapítások szerint. Előadta, hogy az a tény, hogy a 2018. szeptember 26-i meghallgatásáról készült feljegyzésben a levéllel kapcsolatosan elhangzottak nem kerültek rögzítésre, jelentőséggel bír, figyelemmel arra, hogy e körben történt meg a felmondás kiadása.

[30] Előadta továbbá, hogy tanúlnak a 2018. szeptember 26-i meghallgatásáról készült hangfelvételen tett, de az emlékeztetőben nem rögzített előadása jelentőséggel bír, mert tanúlnak nem kellett volna kitérően, homályosan fogalmazni a levélre irányuló kérdésekkel és kijelentésekkel kapcsolatban.

[31] A megismételt eljárásban a felperes fenntartotta azon hivatkozását, hogy a jogviszonya megszüntetésének valódi indoka a igazgató helyettesnek írt levele volt.

[32] Az alperes az érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását, figyelemmel arra, hogy nem merült fel joggal való visszaélés, azt a felperes nem tudta bizonyítani.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[33] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és kötelezte a felperest perköltség megfizetésére.

[34] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy az alperes joggal való visszaélést valósított meg és rendeltetésellenesen gyakorolta a jogait. Az elsőfokú bíróság ennek kapcsán a felperes által igazgató helyettes részére írt levelet, kizárólag a rendeltetésellenes joggyakorlás körében tudta vizsgálni. A bíróság bizonyítékként értékelte a 2018. szeptember 26-án készült emlékeztetőt. Ennek kapcsán hangsúlyozta, hogy tanú1 nem tett olyan kijelentést, amivel letagadta volna a felperes által írt levelet, csak annyit közölt, hogy neki nem írt a felperes levelet. A bíróság álláspontja szerint nincs jelentősége annak, hogy a 2018.szeptember 26-i meghallgatáson a felperes levelével kapcsolatos mondanivalója nem került jegyzőkönyvbe.

[35] A bíróság elfogadta azt az alperesi álláspontot, miszerint a 2018. szeptember 26-i megbeszélés emlékeztetőjében azért nem került rögzítésre a felperes által forszírozott témaként előkerült levél, mert nem ez volt a megbeszélés tárgya, hanem a szabadság nem megfelelő kivétele.

[36] Az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes nem tudta bizonyítani, hogy az alperes rendeltetésellenesen gyakorolta a jogait. Nem igazolt olyan tényt, amivel akár tanú1, akár tanú2 megtorló szándékát alátámasztotta volna.

[37] Ezen túlmenően a bíróság kiemelte, hogy a felperes felett a munkáltatói jogokat igazgató gyakorolta. A felperesnek azt is bizonyítania kellett, hogy igazgató részéről felmerült a rendeltetésellenes joggyakorlás, mely nem vezetett sikerre.

A felperes fellebbezése, az alperes ellenkérelme

[38] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését, és új eljárásra, új határozat hozatalára utasítását kérte.

[39] Másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását, és a keresetének történető helyt adást kért.

[40] A felperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete hiányos, megalapozatlan, ellentmondásos és nem felel meg sem a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 346.§ (5) bekezdésébe foglalt követelményeknek, valamint a Pp. 279.§ (1) bekezdésében foglaltaknak.

[41] Nem helytálló az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy kizárólag a 2018. szeptember 28. napján foganatosított meghallgatásról készült emlékeztetőre, valamint az arról készített hangfelvételre alapította a felperes a rendeltetésellenes joggyakorlásra való hivatkozást. A felperes ezzel szemben előadta, hogy számos egyéb bizonyítékra, így pl. tanúbizonyításokra is hivatkozott, melyek értékelése teljes mértékben hiányzik az ítélet indokolásából.

[42] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a megismételt eljárás során hozott ítéletében számtalan olyan adatra hivatkozik, amely a korábbi eljárásban lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként jutott tudomására. Az ítéletben hivatkozott igazgató helyettes részére írt levél, a meghallgatásokról készült emlékeztetők, a megismételt eljárásban nem kerültek csatolásra. Előadta, hogy sem alperesi, sem felperesi részről nem volt külön indítvány arra, hogy ezek is a megismételt eljárás részét képezzék, hiszen magától értetődő, hogy a korábbi eljárásban keletkezett releváns információk a megismételt eljárás részét képezik. Mindezek alapján különösen aggályos és érthetetlen, hogy az ítélet jogi indokolása és a bizonyítékok értékelése körében miért kerültek mellőzésre a tanúvallomások.

[43] Továbbra is fenntartotta azon álláspontját, miszerint az alperes a felperes véleménynyilvánításával összefüggésben alapos és objektív vizsgálatot nem folytatott le a felmentését megelőzően. Ennek következtében a munkáltató nem volt azon információ birtokában, ami alapján mérlegelni tudta volna, hogy a felperes levelében foglalt állítások megalapozottak -e. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében nem vette figyelembe, hogy a felmentést követő események kronológiája is egyértelműen arra mutatott, hogy az alperes elhatározta, hogy a felperes munkaviszonyát megszünteti.

[44] Hivatkozott arra, hogy a felperes felmentését megelőzően, közte és szakmai vezetője, tanú2 között kialakult konfliktus, illetve a munkahelyi légkör súlyosan megromlott. A tanúvallomások alátámasztották, hogy a munkaköri légkör megromlása nem a felperes magatartására, hanem tanú2 gyakran durván sértő magatartására volt visszavezethető. Álláspontja szerint a megismételt eljárásban értékelni kellett volna tanú4, tanú 8, valamint a többi tanú vallomását is, amely a felperes kereseti kérelmét támasztotta alá.

[45] A felperes igazolatlan távolléte tárgyában tartott meghallgatást tanú1 közvetlen felettes kezdeményezte, aki egyrészt érintett volt a levélben foglalt kritikában, másrészt előzetesen kifejezetten figyelmeztette a dolgozókat, hogy nem szeretné, ha a műtermi konfliktus a vezetőség tudomására kerülne. Ezek következtében életszerűtlen azt feltételezni, hogy nem neheztelt a felperesre a meghallgatás kezdeményezésekor, illetve nem volt személyes motívuma arra, hogy okot találjon a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetésére.

Előadta, hogy tanúlnak az volt az érdeke, hogy a konfliktus ne kerüljön a vezetőség tudomásra, a felperes ezen érdeket megsértette, amikor a figyelmeztetés ellenére mégis elküldte a levelet.

[46] A felperes kiemelte tanú4 tanú vallomását, aki előadta, hogy tanú2 helyeselte, miszerint nem írta alá a levelet, mivel akkor a halálos ítéletét írta volna alá. A tanú továbbá nyilatkozott arról is, hogy mindannyian tanultak ebből a helyzetből, miszerint nem érdemes nyíltan véleményt mondani. Álláspontja szerint tanú8 is úgy nyilatkozott, hogy teljesen egyértelmű volt mindenki számára, hogy a felperes felmentése okozati összefüggésben van a levéllel. Továbbá ilyen nyilatkozatot tett tanú9 és tanú10 is.

[47] A felperes előadta, hogy teljesen okszerűtlen az ítélet azon megállapítása, hogy a felperesnek azt is bizonyítania kellett volna, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló, igazgató részéről a felmentésre a véleménynyilvánítás miatt került sor. Teljesen életszerűtlen azt feltételezni, hogy a felmentést munkáltatói jogkörében aláíró igazgató főigazgató tisztában lett volna a felperes munkahelyi tevékenységével, magatartásával, a felmentés körülményeivel.

[48] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, annak helyes indokolása és érdemi döntése alapján, valamint perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[49] Álláspontja szerint a felperes nem adott elő olyan körülményt, amely alapján helye lenne az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének. Hivatkozott arra, hogy a felperes nem jelölte meg, hogy konkrétan mely bizonyítékokat illetően állítja, hogy azok alátámasztanak a rendeltetésellenes alperesi eljárást. Előadta továbbá, hogy az elsőfokú eljárásban meghallgatott tanúk azokról a tényekről nyilatkoztak, hogy milyen volt a munkahelyi légkör a műhelyben, milyen nézeteltérése, vitája volt a felperesnek tanú2sal. De arról egyetlen tanú sem tett kijelentést, hogy akárcsak a gyanúja felmerült volna annak, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonyát az alperes azért szüntette meg, mert a felperes levelet írt igazgató helyettesnek. Harmadrészt az alperes előadta, hogy a felmentés összefoglaló indokába tartozott, a felperes igazgató helyettesnek küldött levele, márpedig, ha a felmentésnek az indokát képezte az adott levél tartalma, akkor nem állítható az, hogy az alperes rendeltetésellenes joggyakorlást valósított meg.

[50] Az alperes álláspontja szerint érdektelen, hogy a felperes és tanú2 között megromlott a viszony. A peres eljárás során megállapított tények egyike sem igazolta, hogy tanúlnak a felperes által elküldött levél miatt neheztelt volna rá. tanúlnak az a kijelentése, hogy „most más mindenki gondolja meg, hogy mit mond”, éppen, hogy nem a rendeltetésellenességet, hanem azt támasztja alá, hogy minden munkatárs a jövőben számoljon azzal, ha a munkatársait, vezetőit, sértő, bántó, azokat ócsároló kijelentéseket tesz, annak következményei lesznek.

[51] Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperes felmentését igazgató főigazgató írta alá, így a felperesnek a perben azt kellett bizonyítania, hogy ő döntött arról, hogy a jogviszonyát azért szünteti meg, hogy a véleménynyilvánítását elfojtsa. Ezt azonban a felperes semmilyen módon nem tudta igazolni.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[52] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[53] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel, helytálló következtetéssel hozta meg érdemi döntését. Az elsőfokú ítélettel és annak indokaival egyetértett, ezért azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

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

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

[56] A felperes elsődlegesen azt sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság valamennyi tanú vallomását részletesen nem értékelte.

[57] A Pp. a bizonyítékok mérlegeléséről szóló 279.§ (1) bekezdés deklarálja, hogy a bíróság a perben jelentős tényeket, a felek tényállításainak és a perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése egyenként és összességében történt értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg.

[58] A másodfokú bíróság a felperes kifogása kapcsán utal az Alkotmánybíróság álláspontjára, mely szerint a „bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem az indítványozó szubjektív elvárásait kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása” (30/2014. (IX.30.) AB határozat; IV.1408/2016. sz. végzés). A perbeli esetben az elsőfokú bíróság az

ítéletében rögzítette, hogy mely tanúvallomásokat, okirati bizonyítékokat vett számba és azokból melyeket fogadott el. Ítéletében a bizonyítékok mérlegelésénél irányadó körülményeket is megjelölte. A másodfokú bíróság nem osztotta a felperes azon álláspontját, miszerint az elsőfokú bíróság lényeges tanúk vallomását nem értékelte. Valóban nem értékelte valamennyi tanú előadását, azonban a másodfokú bíróság álláspontja szerint ez nem olyan súlyos eljárási szabálysértés, amely indokolná az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését. Rámutat a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú bíróság a felperes álláspontjától eltérően értékelt bizonyos nyilatkozatokat és bizonyítási eszközöket, még nem teszi az ítéletet megalapozatlanná.

Joggal való visszaélés

[59] A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 2.§ (3) bekezdése szerint közalkalmazotti jogviszonyra a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

[60] A Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontja értelmében a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt – a 30/A.-30/D. §-ban és a 32. §-ban foglalt korlátozással – felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően.

[61] A Kjt. 30. § (2) bekezdése szerint a munkáltató a felmentését köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

[62] A Kjt. 2.§-a és 3.§-a alapján alkalmazandó Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 7.§ (1) bekezdése szerint tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

[63] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan járt el, amikor tájékoztatta a felperest, hogy őt terheli annak bizonyítása, miszerint az alperes joggal való visszaélést valósított meg, azaz rendeltetésellenesen gyakorolta a jogait.

[64] Megalapozatlan a felperes azon hivatkozása, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta igazgató helyettes részére írt levelet. Az elsőfokú ítélet tényállása szó szerint tartalmazza a felperes által 2018. szeptember 20. napján, igazgató helyettes részére küldött levelet. Az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásában pedig értékelte a levelet a rendeltetésellenes

joggyakorlás körében. A felperest terhelte a bizonyítási kötelezettség, miszerint a jogviszonya megszüntetése indoka az volt, hogy igazgató helyettesnek megküldte ezen levelet.

[65] Megalapozatlan a felperes azon hivatkozása miszerint az alperesnek kötelessége lett volna érdemben kivizsgálnia a felperes által, a levélben feltárt konfliktusokat. Az irányadó jogszabályi rendelkezések nem tartalmaznak arra vonatkozó előírást, miszerint a munkavállaló kritikát tartalmazó levelét a munkáltatónak azonnal ki kell vizsgálnia, és amennyiben ennek nem tett eleget, abban az esetben a munkavállaló hivatkozhat joggal való visszaélésre. E körben egyébként maga a felperes sem tudott jogszabályi hivatkozást előterjeszteni, miszerint a munkáltató kötelezettsége lett volna a levél kivizsgálása.

[66] Nem fogadta el a másodfokú bíróság a felperes és tanú2 között kialakult konfliktusra történő hivatkozását. A felperes közvetlen felettese tanú1 volt. Ennek következtében a felperesnek azt kellett volna bizonyítania, hogy közte és tanú1 között romlott meg oly módon a kapcsolat, hogy e körben került megszüntetésre a jogviszonya. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a joggal való visszaélés esetén, nem elegendő annak bizonyítása, hogy a felperes és felettese között a felperes érdekérvényesítése miatt rossz volt a viszony, de annak vizsgálata is szükséges, hogy ez közrehatott-e a munkaviszony megszüntetésében. Jelen esetben az elsőfokú bíróság teljeskörűen vizsgálta a felperes és tanú1 közötti viszonyt, melynek kapcsán megállapította, hogy nem állapítható meg, hogy tanú1 indítványozta a felperes jogviszonyának a megszüntetését.

[67] Azon a felperesi állítás kapcsán, miszerint közte és tanú2 között kialakult konfliktus miatt került a jogviszonya megszüntetésre, a bizonyítás a felperest terhelte. A felperes azonban, bár a fellebbezésében hivatkozott tanúk vallomására, de azok nem alapozták meg az előadását. Valamennyi tanú tanú2sal kapcsolatos előadásokra hivatkozott, pl. tanú4 alperesi tanú előadta, hogy tanú2 azt mondta, hogy „a műterem egyrészével nem lehet beszélni, ezeket az embereket el kell távolítani”. tanú4 előadta, hogy tanú2 megkérdezte tőle, hogy ő is aláírta-e a felperes vezetőségnek címzett levelét, egyébként „halálos ítéleted” írta volna alá. A tanú előadta azt is, miszerint mindannyian tanultak ebből a helyzetből, hogy nem érdemes nyíltan véleményt mondani.

tanú8 előadta, hogy „tanú2 stílusa volt, hogy megfenyegetett másokat, hogy mit tud elérni, tehát tanú2 részéről többször elhangzott, hogy ő ezt hangoztatta mások felét, hogy neki módja van kirúgni embereket.

tanú10 tanú is a saját véleményét mondta el, mely szerint ennek az eljárásnak az eredményeképp szüntette meg a közalkalmazotti jogviszonyát.

[68] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes az elsőfokú eljárásban nem tudta bizonyítani a tanúk vallomásával, hogy az alperes rendeltetésellenesen gyakorolta a jogait. Az általa hivatkozott tanúvallomások kizárólag arra vonatkoznak, hogy tanú2sal kinek és milyen konfliktusa volt. A tanúvallomásokból azonban nem derül ki olyan előadás, amely alapján

igazolásra került volna, hogy a felperes által írt levelet, illetve az abban foglaltakat a munkáltató meg kívánta-e volna torolni. A tanúk kizárólag saját véleményüket, illetve elképzelésüket mondták el, de arra vonatkozóan nem merült fel bizonyíték, hogy tanú2 bármilyen módon is közreműködött volna a felperes jogviszonya megszüntetésében.

[69] A felperes a fellebbezésében is azt adta elő, hogy tanú1 megtorló magatartása miatt került a jogviszonya megszüntetésre. A körben szintén hivatkozott a tanúk vallomására, miszerint tanú 14 elmondta, hogy „miután jelezték tanú1 felé, hogy konfliktus volt a műterembe, az volt a válasz, hogy próbáljuk ezt megoldani falakon belül, úgymond a műterem falain belül, de ne tudódjék ez ki”. tanú10 szintén azt nyilatkozta, hogy az volt a célja, hogy semmi ne derüljön ki ebből a vezetőség felé. tanú11 pedig megerősítette tanú1 kijelentését.

[70] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a fenti tanúk éppen a felperes állításának ellenkezőjét támasztják alá, miszerint tanú1 úgy kívánta megoldani ezen konfliktusokat, hogy a vezetőség elé ne kerüljön. Ez éppen a felperes azon állítását cáfolja, miszerint tanú1 magatartása miatt került sor a jogviszonya megszüntetésére. Amennyiben tanú1 nem kívánta a konfliktust a munkáltató felé feltárni, akkor nyilvánvalóan nem kívánta a felperes jogviszonyát sem megszüntetni.

[71] A másodfokú bíróság egyetértett a felperes azon fellebbezési előadásával, miszerint nem kizárólag igazgató munkáltatói jogkört gyakorló tudomása kapcsán lehet a rendeltetésellenes joggyakorlást megállapítani. A Kúria az Mfv.I.10.197/2019/5. számú határozatában kimondta, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlást állító felperesi előadást akkor is értékelni kell, ha a munkavállaló nem a munkáltatói jogkört gyakorló, de a közvetlen utasítási joggal rendelkező személlyel való konfliktusra hivatkozik e körben.

[72] Ahogy azonban az elsőfokú bíróság rámutatott és a másodfokú bíróság is értékelte, tanú1 semmilyen módon nem hatott közre abban, hogy a felperes jogviszonya megszüntetésre kerüljön, éppen ellenkezőleg, nem kívánta a konfliktust a munkáltató elé tárni.

[73] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes 2018. szeptember 26-ai meghallgatásának tárgya a felperes engedély nélküli távolléte volt. A meghallgatáson rögzített hangfelvételből egyértelmű, hogy a felperes hozta fel azzal kapcsolatos „meggyőződését”, hogy a levél az oka a meghallgatásnak. A munkáltató részéről nem hangzott el olyan, akár csak közvetve is, hogy a levél lenne az oka a meghallgatásnak. Ezen a meghallgatáson tanú1 semmiféle olyan kijelentést nem tett, amivel letagadta volna, hogy a felperes igazgató helyetteshez írt levelét ismeri. Kizárólag annyit közölt, hogy neki a felperes nem írt levelet, valamint, hogy neki nem kell tudnia arról, hogy a felperes és igazgató helyettes egymással mit leveleznek.

[74] tanú1 egyébként a tanúkenti meghallgatásán elmondta, hogy szóbeli konfliktusok nem akkor zajlottak, amikor ő ott volt. A feszült légkörre abból is következtetett, hogy a festő teremben hungarocell fallal barikádozták el magukat többen, így a felperes, tanú8, tanú9 és tanú10 is. A 2018. szeptember 27-i levélről nem tudott, a főigazgató küldte el azért, hogy érdemben tudjon rá válaszolni. Előadta, hogy a felperes elzárkózott a békés úton történő konfliktus rendezésétől, nem mutatott rá hajlandóságot. A felperes alapvetően azt szeretne volna, ha tanú2 helyett a korábbi főfestő, szakmai vezető került volna vissza ebbe a munkakörbe. Előadta, hogy egy normális, békés helyzetet szeretett volna teremteni, 20 éve együtt dolgozott a felperessel, kifejezetten jó kollegiális kapcsolat volt közöttük.

[75] tanú2 tanú pedig előadta, hogy 2017. decemberében volt egy italozás, ami után felelősségre vonta tanú3 munkavállalót és ezt követően romlott meg a viszonya a felperessel. Ugyanakkor a tanú azt adta elő, hogy kizárólag az italozást jelezte tanúlnak is, amint felettesének. Arról azonban nem tett előadást, miszerint akár tanú1, akár igazgató a felperes jogviszonyát a közöttük megromlott viszony miatt szüntette volna meg.

[76] A fentiek alapján megállapítható volt, hogy a felperes a joggal való visszaélést nem bizonyította az eljárás során, ezért az elsőfokú bíróság helytállóan utasította el a keresetet.

Záró rész

[77] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban pervesztes felperest a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (2) és (5) bekezdése alapján határozta meg.

[78] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így a perben felmerült fellebbezési illetéket az állam viseli az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5. §-a alapján.

[79] A másodfokú bíróság az ítéletet a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[80] Az ítélet ellen a fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2022. április 28.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró